

ESTUDIOS DEL TRABAJO DESDE EL SUR v.V

Luz Bravo Armazabal
Dasten Julián Vejar
Álvaro Galliorio Jorquera

[Coordinadores]

ESTUDIOS DEL TRABAJO DESDE EL SUR. VOL. V

Luz Bravo Armazabal
Dasten Julián Vejar
Álvaro Galliorio Jorquera
(Coordinadores)

Santiago de Chile, mayo 2023
Primera edición
ISBN: 978-956-6095-80-4

Gestión editorial: Ariadna Ediciones
http://ariadnaediciones.cl/
https://doi.org/10.26448/ae9789566095804.68

Portada: Luis Thielemann
Diagramación interior: Matías Villa Juica.





Obra postulada y/o ingresada a plataformas internacionales: Book Citation Index, ProQuest, OAPEN, ZENODO, DOAB, Digital Library of the Commons, SSOAR, Open Library (Internet Archive) HAL Archives Ouvertes (Francia); UBL (Universidad de Leipzig), Humanities Commons; Historicum.net (Alemania); Pekín University Library

Impreso en Talleres Gráficos LOM.

Índice

7 | **Introducción**

Vidas, trayectorias y precariedades

17 | La precariedad en el teletrabajo. Un análisis de la flexible regulación de sus jornadas y consecuencias.
Andrés Ahumada Salvo

33 | Conmutación laboral de larga distancia de los trabajadores y trabajadoras de la región de La Araucanía.
Constanza Castillo Munita y Luis Mendez Lobos

55 | Precariedad del trabajo en una vida laboral, un análisis de las clases de trayectorias laborales en Chile.
Dafne Jaime Vargas

Rostros, lugares y fronteras de la precariedad del trabajo

79 | Más allá de la precariedad y la informalidad. Identidades cotidianas de los trabajadores callejeros de Temuco
Jorge B. Ulloa Martínez

97 | De la migración al trabajo (precario) como plataforma (histórica) del capital: Elementos para la discusión
Luis Matías Caro

113 | Entre documentos, Estados y grupo: Algunos apuntes sobre el caso del permiso de venta en la vía pública de Temuco
Marco Bizama

133 | Trabajo, organización del cuidado y parentalidad en familias con hijas e hijos en edad preescolar en la región de La Araucanía, Chile
Arlette Navarrete Cofré

Poder, tecnologías y precariedades

151 | La revuelta de octubre desde la perspectiva de las y los trabajadores precarizados en la región metropolitana
Yerko Bazaes A.

171 | Negociación tecnológica: ¿pueden los/as trabajadores/as disputar la tecnología?
Camila Álvarez Torres y Daniel Brzovic Gaete

191 | Organizaciones de deliverys en Chile y sus principales demandas
Álvaro Galliorio Jorquera

213 | **Autoras y autores**

Introducción

El ataque reaccionario. Los cambios que nunca llegaron y las amenazas para el mundo del trabajo

Luz Bravo Armazabal, Cristián Alister Sanhueza
& Álvaro Galliorio Jorquera

Este nuevo volumen de Estudios del Trabajo desde el Sur se forja en una contingencia agitada. Y es que desde abril del año 2022 (fecha en la que se publicó el volumen anterior) sucedieron una serie de eventos que marcaron el proceso de su elaboración, entre ellos, la votación del plebiscito de salida de la propuesta constitucional elaborada por la convención electa, el primer año de la gestión de Gabriel Boric como presidente, y el inicio de un nuevo proceso constitucional.

En primer lugar, el plebiscito de salida del proceso constituyente -se realizó el día 4 de septiembre del año 2022- fue esperado con gran incertidumbre, ya que se veía como un camino de cambio para una gran parte de la ciudadanía. Pese aquello, la realidad golpeó duramente a los adeptos del "apruebo", ya que esta opción alcanzó solamente el 38,14% de las preferencias, dejando como victoriosa a la opción "rechazo" con un 61,86%.

Al presentarse esta contundente derrota, emergieron diversos relatos y análisis por parte de la "casta académica", así como también de los grupos que se vieron derrotados. Algunos ejemplos de esto fueron los emplazamientos a las personas por "no informarse lo suficiente" sobre la propuesta y/o su desclasamiento, falta de pertenencia popular y sentido de identificación con la clase dominante. Por otra parte, emergieron los análisis que se centraron en relevar las consecuencias para la democracia de la divulgación de fake news respecto al contenido que proponía el proyecto de nueva constitución y la falta de regulación/sanción en materia de información.

Y sí, es cierto que durante los meses anteriores al plebiscito los adherentes de la opción rechazo se dedicaron a esparcir información falsa de forma

malintencionada, respecto a la propuesta, sin embargo, no es posible achacar toda la derrota a dicho factor. En este sentido, es necesario que los y las adherentes por el apruebo hagan una profunda autocrítica, especialmente respecto al trabajo y discusión de la propuesta, su vinculación con los espacios que impulsaron sus candidaturas y la relación sostenida a través del proceso con la ciudadanía, y especialmente con los sectores populares.

Como se mencionaba al inicio, la propuesta de nueva constitución era vista como un paso considerable para mejorar las condiciones de vida de la población. Educación, vivienda, salud y -por supuesto- trabajo se ponían al centro del proyecto, el cual apuntaba al establecimiento de un Estado social de derechos. Pero ¿qué se perdió con el triunfo del rechazo? Desde el punto de vista del trabajo, se perdió la oportunidad de situar a la precariedad y la precarización como una de las problemáticas sociales relevantes en el mundo laboral y que es necesaria enfrentar debido a la serie de consecuencias que implica para el bienestar de la sociedad en su conjunto.

Tal como se señalaba en el artículo 46 del borrador constitucional "Se prohíbe toda forma de precarización laboral, así como el trabajo forzoso, humillante o denigrante." Con este artículo se intentaba proteger de la inducción al desaseguramiento y la desprotección del trabajo[1], así como colocar regulaciones y límites a las formas de trabajo que amenazaban la dignidad de los y las trabajadoras. En este sentido, el actual marco legislativo sigue dejando al trabajo y a la clase trabajadora al arbitrio del mercado, consagrando a la precariedad como un principio rector de un modelo neoliberal que no logra derribarse o -ni siquiera- matizarse a partir de legislaciones, reformas y/o instituciones.

De la mano con lo anterior, también se alejó la posibilidad de entregarle un verdadero reconocimiento y facultades a las organizaciones sindicales, ya que no sólo se mantenía el derecho a la libertad sindical sino que se fortalecía la negociación colectiva y la huelga. También se intentaba abrir una vía de escape para la atomización del movimiento sindical, ya que por medio del artículo 47 se establecía que:

> "El derecho de sindicalización comprende la facultad de constituir las organizaciones sindicales que estimen conveniente, en cualquier nivel, de carácter nacional e internacional, de afiliarse y desafiliarse de ellas, de darse su propia normativa, de trazar sus propios fines y de realizar su actividad sin intervención de terceros"

1 Dasten Julián, "Precariedad laboral en América Latina: contribuciones a un modelo para armar", Revista Colombiana de Sociología, vol. 40, no. 2, 2017, pp. 27-46. https://doi.org/10.15446/rcs.v40n2.66382

Siguiendo con las organizaciones sindicales, se escapó la posibilidad de que estas tuvieran una real injerencia en las decisiones de las empresas en las cuales trabajan, descartando la posibilidad de mejorar las relaciones laborales a través de intentar y equiparar las desigualdades al interior de las empresas por un modelo que promueva mayor simetría entre las partes. El artículo 48 era el encargado de proponer ciertos lineamientos, éste mencionaba que:

> "Las trabajadoras y los trabajadores, a través de sus organizaciones sindicales, tienen el derecho a participar en las decisiones de la empresa. La ley regulará los mecanismos por medio de los cuales se ejercerá este derecho."

Ahora bien, la estrategia reaccionaria no acabó con el rechazo a la propuesta de nueva constitución, sino que continuó (y continúa hasta el día de hoy) a través del ataque sistemático del gobierno de Gabriel Boric durante su primer año de mandato. Y es que la oposición (compuesta por la extrema y "centro" derecha, más algunos grupos autodenominados como el "centro político") ha aprovechado cada contingencia y paso en falso del actual gobierno, solamente con tal de sacar réditos políticos y de inmovilizar la propuesta orgánica del gobierno.

El principal hecho que le ha pesado al gobierno han sido los indultos, los cuales fueron otorgados a 13 personas que estaban presas desde el estallido social. El cambio en el total de indultados y los antecedentes penales de una de las personas indultadas ha sido el principal foco de ataque. En este sentido, se han intentado caricaturizar al gobierno como avales de la violencia y la delincuencia, culpándolos de una creciente ola de delitos que han sido visibilizado por los medios de comunicación, e intentando posicionar en el imaginario de que esta ola de delitos es consecuencia directa del estallido social, los indultos y lo "permisivo" del gobierno. Una crisis de seguridad reforzada en una campaña del terror, el miedo y la institucionalización de nuevas atribuciones a la policía, las cuales exceden, incluso, el respeto por los derechos humanos.

En segundo lugar, se ha criticado desde diversos factores la falta de proyecto del actual gobierno, ya que gran parte de las medidas propuestas estaban ancladas a un cambio constitucional. Esta crítica se vio profundizada con la derrota del gobierno tras el rechazo a la idea de legislar la propuesta de reforma tributaria del ejecutivo (08.03.2023), iniciativa que buscaba reestructurar el impuesto a la renta, combatir la evasión y elusión fiscal, incorporar un nuevo impuesto a la riqueza y entregar recursos fiscales para dar nuevos beneficios a la clase media. El objetivo era recaudar un 3,6% del PIB, o sea,

cerca de 10.000 millones de dólares.

Esta reforma también constituía un pilar fundamental para Boric y su coalición, ya que permitiría financiar problemáticas que son sensibles para la ciudadanía, entre ellas, mejorar las pensiones para los adultos mayores. Sin embargo, todos los sectores conservadores y de derecha, en bloque, más tres diputadas que supuestamente estaban a favor de la reforma en primer momento, vetaron la posibilidad de debatir el proyecto, relegándolo a ser puesto en la discusión nuevamente el próximo año. En este sentido, encontramos una dispersión y falta de cohesión de parte del bloque de gobierno en el proceso de votación, que exhibe una debilidad significativa en la deliberación parlamentaria, a la vez que también es posible constatar la capacidad institucional de las fuerzas conservadoras del país.

Por el contrario, uno de los puntos relevantes a destacar -entre todas las derrotas de propuestas que eran beneficiosas para los trabajadores- fue el triunfo de las organizaciones sindicales y gremiales que habían estado impulsando la iniciativa de reducir la jornada laboral a 40 horas semanales, la cual fue aprobada (12.04.2023), y constituye un hito significativo en asegurar nuevas condiciones en la relación entre trabajo/vida. Este es una de las principales iniciativas que deja el legado del feminismo institucional en los espacios de discusión respecto del empleo, trabajo y el derecho a la recreación, los cuidados y la vida.

Este proyecto, fue ingresado en el año 2017 por la actual ministra de la Secretaría General de Gobierno, Camila Vallejo, y la diputada aún en ejercicio, Karol Cariola. Durante dicho periodo, el proyecto no había visto avances significativos en términos de su discusión. No fue hasta el mes de agosto del año 2022, que esta propuesta de ley fue reactivada en el Congreso por el presidente Boric.

La ley de 40 horas tiene como objetivo modificar el Código del Trabajo para establecer medidas de flexibilización de la jornada laboral, permitiendo distribuir las horas de trabajo en base a un promedio de cuarenta horas semanales. Esta propuesta establece dos nuevos derechos mediante las indicaciones aprobadas: la primera corresponde a bandas de horarios de dos horas para madres, padres y cuidadores de menores de 12 años, con tal que puedan anticipar o retrasar el inicio y/o salida del trabajo; mientras que la segunda indicación, corresponde a la posibilidad de compensar horas extraordinarias por hasta cinco días de feriados adicionales[2].

2 Antecedentes de proyecto de Ley 40 horas, revisada en el portal de Gobierno: https://www.gob.cl/noticias/respuestas-proyecto-ley-40-horas-dudas-comunes-aprobacion-implementacion-reduccion-tiempo-laboral/#:~:text=El%20proyecto%20de%2040%20Horas,ciclo%20de%20hasta%20cuatro%20semanas

Sin lugar a dudas, la aprobación de esta Ley significa un gran triunfo para la gestión del gobierno y el sector político que representa, y constituye también un alivio al traspié provocado por el rechazo de la reforma tributaria. Sin embargo, aún falta conocer las formas de aplicación y entrada en ejercicio de la ley, así como las implicancias que podrá tener para el ejercicio de los derechos colectivos y de la flexibilización del empleo. Estas son materias que están a la espera de sindicatos y los actores políticos del mundo laboral. Ahora, claramente el escenario político, social y económico ha sido un gran desafío para este gobierno como también para distintas organizaciones y estamentos que componen la sociedad chilena, quienes se han visto atascados por la intransigencia de una derecha cada vez más autoritaria, la cual ha dejado de lado los intereses de la ciudadanía y ha optado por promover ideas populistas y de odio para resolver problemas complejos.

La promoción de la xenofobia y el racismo parece ser parte central de la actualidad política y cotidiana del país. Mientras los grupos conservadores promueven un discurso de criminalización de las personas migrantes, se instala la idea del cierre de fronteras y de incrementar las expulsiones. El frágil estado en que se encuentran los derechos humanos es parte de este momento, y es ahí donde las policías están asumiendo atribuciones por parte del poder legislativo, desencadenado un estado de persecución y militarización de las periferias, orientado principalmente a perseguir a jóvenes, migrantes, indígenas, etc. Sujetos peligrosos que se han definido por parte del estado

Todas las temáticas que han sido revisadas anteriormente se encuentran presente en este volumen, el cual se encuentra dividido en tres secciones y que contiene diez artículos. Entre ellos se aborda la precariedad de la vida laboral, el teletrabajo, la informalidad, los cambios tecnológicos y su relación en los espacios de trabajo y la perspectiva de los trabajadores durante el estallido social.

La primera sección se titula **Vidas, trayectorias y precariedades**. En ella aparece el artículo titulado *"La precariedad en el teletrabajo. Un análisis de la flexible regulación de sus jornadas y consecuencias"*, donde su autor, Andrés Ahumada, continúa con las reflexiones realizadas por Claudia Rodrigo respecto a la vinculación del fenómeno jurídico como uno social. Este autor realiza un análisis de la normativa de regulación del teletrabajo que surge a partir de la crisis sanitaria del COVID-19 en Chile, pero que ideológicamente se enmarca en una propuesta flexibilizadora, produciendo -en consecuencia- precariedad laboral. Ahumada sustenta sus argumentos basándose en la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), esto para analizar las jornadas laborales en la nueva normativa, planteando que las personas que realizan trabajos de forma remota viven una mayor precariedad en el uso del tiempo respecto a quienes se desempeñan de manera presencial. Además, la flexibilidad percibida por

personas que teletrabajan son un antecedente explicativo de la precariedad laboral, dando cuenta de la importancia de las propuestas que se pueden realizar al respecto desde la sociología y el derecho del trabajo.

En segundo lugar es posible encontrar el artículo "*Conmutación laboral de larga distancia de los trabajadores y trabajadoras de la región de La Araucanía*", el cual es presentado por Constanza Castillo y Luis Méndez. En este trabajo, los autores realizan una extensa caracterización de las personas trabajadoras de la región de La Araucanía que deciden desplazarse por fines laborales. Para esta caracterización se consideran indicadores sociodemográficos y aquellos asociados al mercado laboral, con los cuales buscan explicar cuáles son las regiones de destino, cuál es el perfil de trabajador o trabajadora que decide movilizarse por fines laborales y las tendencias de la conmutación laboral entre los años 2018-2021.

Esta sección la cierra el trabajo de Dafne Jaime Vargas, autora del artículo *"Precariedad del trabajo en una vida laboral, un análisis de las clases de trayectorias laborales en Chile".* Como se menciona en el título, Dafne pone en el centro de su trabajo el concepto de precariedad y como este atraviesa las trayectorias laborales de los sujetos. Para ahondar en aquello utilizó los datos de la Encuesta de Protección Social del año 2020, con los cuales pudo dar cuenta de los tipos de precariedad del empleo en las clases de trayectorias laborales, la composición de las personas trabajadoras y la identificación de factores en las clases de trayectorias laborales. Finalmente, la autora discute la necesidad de reconocer cómo las trayectorias laborales se diferencian según los niveles de precariedad del trabajo, y, a su vez, cómo se plasman esas trayectorias en sujetos específicos, como las trabajadoras jóvenes o adultas mayores y de bajos niveles educacionales.

La siguiente sección está compuesta por cuatro artículos y es titulada **Rostros, lugares y fronteras de la precariedad del trabajo**. El primero de ellos lleva por nombre *"Más allá de la precariedad y la informalidad. Identidades cotidianas de los trabajadores callejeros de Temuco"*, trabajo de Jorge Ulloa que busca indagar en las subjetividades de trabajadoras y trabajadores "informales". El autor pone el foco de su estudio en el caso los y las comerciantes ambulantes de la ciudad de Temuco, quienes desde el año 2011 habían sufrido la prohibición por parte del municipio de establecerse o realizar sus labores en el centro de la ciudad. Por medio de un trabajo etnográfico realizado durante los años 2017-2020, y poniéndole una atención especial a los años de pandemia, logra indagar en la construcción de identidades en este tipo de trabajadores.

Siguiendo por esta segunda sección, se encuentra el texto *"De la migración al trabajo (precario) como plataforma (histórica) del capital: Elementos para la discusión"*, elaborado por Luis Matías Caro. En este trabajo el autor busca rea-

lizar una revisión y discusión teórica respecto al fenómeno de la migración y el trabajo, problematizando cómo la precarización laboral y el "estatus legal precario" favorece a la reproducción del capital y la generación de plusvalía a bajo costo. Una mirada teórica que incorpora un diálogo con una tendencia histórica en el capitalismo, y cómo dicha tendencia se refleja en la super explotación del trabajo a través del cuerpo y vida de las personas migrantes.

En tercer lugar, es posible encontrar el trabajo de Marco Bizama, quien presenta *"Entre documentos, Estado y grupo: Algunos apuntes sobre el caso del permiso de venta en la vía pública de Temuco"*. En palabras del autor, este trabajo busca caracterizar la relación que el Estado tiene con las personas que se dedican al comercio en la vía pública. Para develar esta relación, Marco utiliza un enfoque etnográfico con observación participante y no participante durante el año 2022, vinculándose con trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, estando presente en asambleas, trámites municipales y trabajos cotidianos. Su trabajo se enfoca en identificar la situación de los y las trabajadoras informales en la vía pública de la ciudad de Temuco. Sorteando persecuciones, permisos y el clima, Bizama, no introduce a los códigos de inclusión, organización y disputa que se cruzan en las calles de la Araucanía.

Finalizando esta sección se encuentra *"Trabajo, organización del cuidado y parentalidad en familias con hijas e hijos en edad preescolar en la región de La Araucanía, Chile"*. En él, su autora Arlette Navarrete presenta las trayectorias laborales de personas trabajadoras cuidadoras de niños y niñas en edad preescolar, mostrando que las condiciones laborales pueden afectar la organización del cuidado. Se considera la primera infancia, ya que esta etapa logra ser una de gran intensidad del cuidado y la cual requiere una mayor demanda, en cuanto al bienestar, afectos, estabilidad y predictibilidad necesarios para el desarrollo de los niños y niñas. De esa forma, a partir de las dimensiones de la precariedad laboral desarrollada por Blanco y Julián (2019) y los relatos de padres y madres, la autora nos muestra que la forma en cómo se concilia el trabajo precario, la organización del cuidado y educación infantil pueden ser un factor protector o de riesgo en la relación trabajo-cuidado.

El último apartado del libro lleva por nombre **Poder, tecnologías y precariedades** y contiene tres artículos. El primero de ellos se titula *"La revuelta de octubre desde la perspectiva de las y los trabajadores precarizados en la región Metropolitana"*, donde Yerko Bazaes busca ahondar en la experiencia de la revuelta popular de octubre del año 2019, pero desde la mirada de trabajadores y trabajadoras. Para ello utilizó un enfoque metodológico cualitativo y aplicó entrevistas a personas con ocupaciones diversas, considerando un abordaje desde las trayectorias laborales e integrando componentes de experienciales de la precariedad como la inseguridad, la vulnerabilidad, la incertidumbre, la inestabilidad y la insuficiencia. Esta reflexión involucra un interesante diálo-

go con la *politicidad* de la precariedad como factor movilizador y activador de subjetividades en el plano de la acción colectiva, social e histórica.

En el segundo artículo de este apartado, Camila Álvarez y Daniel Brzovic presentan *"Negociación tecnológica: ¿pueden los/as trabajadores/as disputar la tecnología?"*. En este trabajo los autores sistematizan teórica y empíricamente la interrogante de ¿pueden los/as trabajadores/as negociar la tecnología? Posicionando el concepto de "negociación tecnológica", entregan luces sobre las estrategias que las personas trabajadoras -desde sus posiciones individuales y organizadas- utilizan para negociar con sus empleadores la tecnología implementada en los espacios de trabajo. Los autores muestran la dispar discusión entre el norte y sur global, tanto en el número de investigaciones académicas, así como también en las acciones estratégicas que desarrollan los sindicatos para negociar la implementación de la tecnología. Las reflexiones que emanan desde el territorio son las demostradas por el sector portuario, el cual se encuentra expuesto intensamente a los cambios tecnológicos.

Por último, es posible encontrar *"Organizaciones de deliverys en Chile y sus principales demandas"*, capítulo donde Álvaro Galliorio Jorquera intenta responder a las preguntas de ¿Cuántas organizaciones de *deliverys* existen en Chile? y ¿Cuáles son sus principales demandas? En base a estas preguntas, emerge el objetivo principal del trabajo, el cual busca caracterizar las organizaciones de *deliverys* presentes en Chile e identificar sus principales demandas. Para esto, el autor utiliza diversas fuentes de información correspondiente a un periodo de años entre el 2019 y el 2022.

El presente Volumen vuelve a ser un producto colectivo que caracteriza el trabajo de la Fundación Grupo de Estudios del Trabajo desde el sur, en su objetivo de potenciar y apoyar la formación de nuevos y nuevas investigadoras en el área de los estudios del trabajo. Realizamos esta labor apuntando a incrementar, complejizar y alimentar el debate laboral en Chile y América Latina con conocimiento aplicado, práctico y centrado en las necesidades de las colectividades, luchas y organizaciones que emergen para disputar el campo de precarización que caracteriza al trabajo en la región y en el sur global. Esperamos contribuir con este esfuerzo a la sencillez que representa el crecer, aprender y conocer en común.

Vidas, trayectorias y precariedades

La precariedad en el teletrabajo. Un análisis de la flexible regulación de sus jornadas y consecuencias

Andrés Ahumada Salvo[1]

Introducción

En el volumen anterior de esta publicación, la autora Claudia Rodrigo propuso vincular un fenómeno jurídico con uno social, a saber, un derecho al trabajo con la precariedad laboral[2]. Para este afán, se realizó un análisis de cómo las normas de flexibilidad laboral no negociada pueden contravenir el contenido normativo del derecho al trabajo produciendo, junto con otros factores, precariedad laboral.

Nos guiaremos por dicha propuesta para analizar las jornadas laborales en la nueva normativa flexible del teletrabajo, que es publicada en una emergencia sanitaria, pero cuyos efectos se expanden, consagran e institucionalizan una vez superada dicha crisis. De esta forma, buscaremos mostrar cómo la incorporación de marcos regulatorios flexibles respecto a las jornadas laborales en el teletrabajo se ha traducido en una mayor precariedad laboral respecto al uso del tiempo. Para dicho objetivo nos enfocaremos en la pandemia presente entre los años 2020 y 2021, aun cuando consideramos que este es un fenómeno que puede proyectarse hacia períodos normales, institucionalizando los riesgos y problemáticas que derivan de esta regulación.

La estructura de este análisis comenzará con un acápite relativo a la nueva regulación del teletrabajo que surge en el contexto de la crisis sanitaria, pero cuyo sustento ideológico se enmarca en una propuesta flexibilizadora de la normativa laboral que se proyecta en la regulación de las jornadas de

1 Profesor de Derecho, Universidad Andrés Bello, Viña del Mar, Chile. ORCID: https://orcid.org/0000-0001-7839-1126 . Sus estudios de postgrado están siendo financiados por ANID-Subdirección de Capital Humano / Magíster Nacional / 2021-22210277.

2 Véase Claudia Rodrigo, *Derecho del trabajo y precariedad laboral en el ordenamiento jurídico chileno*. En Álvaro Galliorio y Dasten Julián (Eds.), *Estudios del Trabajo desde el Sur. Vol. IV*, Ariadna, 2022, pp. 209-217.

trabajo, lo que nos permitirá ejemplificar la teoría de una regulación flexible que condiciona el estándar normativo del derecho al trabajo. En el segundo acápite, nos valdremos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) realizada por el Instituto Nacional de Estadística para afirmar, en primer lugar, que las personas que teletrabajan sufren mayor precariedad respecto al uso del tiempo que quienes están sujetas a una modalidad presencial y, en segundo lugar, que la flexibilidad es percibida por las personas teletrabajadoras como un antecedente explicativo relevante de esta precariedad, dando cuenta de la importancia de las propuestas sobre este fenómeno desde la sociología y el Derecho del Trabajo. Finalmente, en el último acápite se realizará una síntesis de las principales conclusiones alcanzadas y se propondrá una continuidad de reflexión en relación al nuevo escenario político institucional que está abierto en Chile.

La regulación de las jornadas en el teletrabajo, paradigma de un cambio de ideario.

El 01 de enero del 2020 es la primera vez que la Organización Mundial de la Salud solicita a las autoridades chinas información sobre una neumonía atípica que aquejaba a la población de Wuhan, tan solo 3 meses y 11 días después dicha patología era considerada una pandemia y el referido organismo instaba a los gobiernos para adoptar medidas que detuviesen la rápida expansión del Coronavirus[3].

Apremiados por esta urgencia sanitaria, el gobierno chileno se avoca en alcanzar una nueva normalidad[4], es decir, poder compatibilizar las demandas sanitarias con las exigencias productivas propias de las economías capitalistas[5], siendo el teletrabajo una de las primeras propuestas en esta línea[6]. Optar por la expansión de esta modalidad se justificaba en las características esenciales del teletrabajo, a saber, que las labores fuesen realizadas en ubicaciones alternativas y mediadas por el uso de tecnologías de la información y

....

3 Véase Organización Mundial de la Salud. (2021, enero 29). *Cronología de la respuesta de la OMS a la COVID-19*. https://www.who.int/es/news/item/29-06-2020-covidtimeline, visto por última vez el 13 de noviembre del 2022.

4 Véase Sebastián Piñera, (2020, abril 19). *Presidente Piñera realiza cadena nacional para abordar situación en el país por coronavirus*. http://prensa.presidencia.cl/discurso.aspx?id=150322, visto por última vez el 13 de noviembre del 2022.

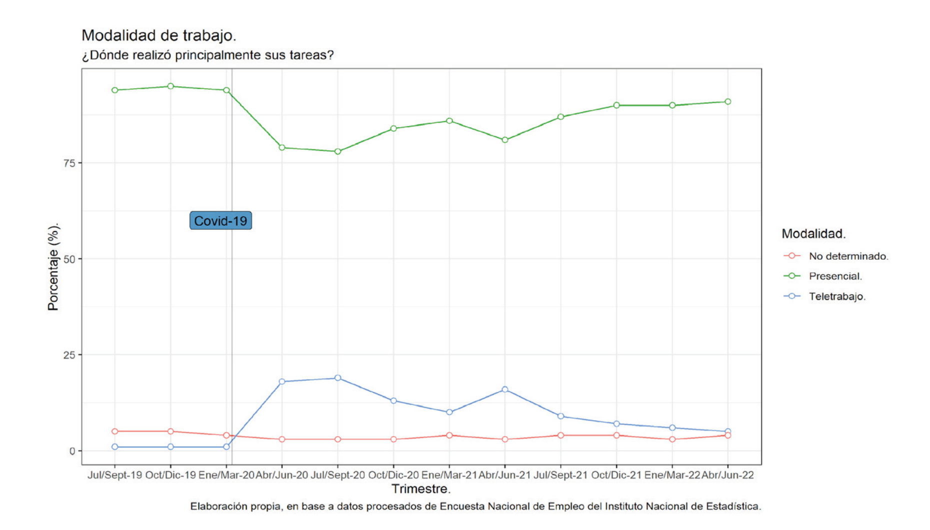
5 Véase Adrián Sotelo, *Teletrabajo, plataformas digitales y sobreexplotación en el capitalismo*, Revista Trabalho, Política e Sociedade, 6(10), 2021.

6 Véase Dirección del Trabajo, *Dictamen Ordinario n°1116/04*, https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-118384_recurso_pdf.pdf, 2020.

las comunicaciones[7], por lo que se podía evitar las aglomeración en oficinas aislando a la población en sus propios hogares.

La Figura 1 nos permite observar como el porcentaje de personas que teletrabajan en vínculos laborales aumenta a contar del inicio de la pandemia. Esta expansión del teletrabajo alcanza sus porcentajes más altos en los trimestres de abril a junio y julio a septiembre del 2020 y en el trimestre de abril a junio del 2021, representando respectivamente al 18%, 19% y 16% de las personas que trabajan en el ámbito privado bajo un vínculo de subordinación.

Figura 1. La expansión del teletrabajo.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del Instituto de Estadística

De forma paralela a los llamados para expandir el teletrabajo, como respuesta a la crisis sanitaria, el gobierno impulsó la tramitación de la Ley n°21.220 que buscó regular el trabajo a distancia y el teletrabajo. Ahora bien, las motivaciones tras dicho proyecto nada tenían que ver con la urgencia sanitaria, sino que constituían una promesa de campaña del presidente Se-

7 Véase Organización Internacional del Trabajo. (2020, julio 22). *Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio* [Publicación]. http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_758333/lang--es/index.htm, visto por última vez el 13 de noviembre del 2022.

bastián Piñera fundado en la necesidad de modernizar las relaciones laborales mediante la flexibilización de las jornadas y de los lugares en los que se podía trabajar[8], lo que era explicitado en el propio mensaje del proyecto de ley donde se indicaba que la tecnología permitiría satisfacer un anhelo del asalariado por más libertad y margen de adaptabilidad a sus labores (Mensaje n°071-366).

La materialización de estos fundamentos queda plasmada en una flexible regulación de esta modalidad de prestación de los servicios laborales, especialmente de sus jornadas de trabajo. Sustentamos esta afirmación al comprobar que el artículo 152 quáter J del Código de Trabajo establece 3 alternativas para fijar los tiempos de trabajo de las personas teletrabajadoras. Una primera posibilidad consiste en someterse a las reglas generales de la jornada laboral, con sus límites diarios y semanales[9]. Una segunda opción apunta a que el trabajador distribuya libremente la jornada de trabajo conforme más le acomode, respetándose los límites de jornada diaria y semanal, así como los descansos. Finalmente, una tercera alternativa consiste en que las partes opten por excluir su vínculo a los límites de jornadas de trabajo[10].

En definitiva, la nueva regulación del teletrabajo desregula, ya que insta a la exclusión de los límites rígidos en relación con las jornadas. El antecedente de este oxímoron sobre una regulación desreguladora se encuentra en los nuevos idearios de esta rama del derecho que abogan por un ordenamiento jurídico laboral subordinado a los requerimientos de adaptabilidad y cambio de mercados[11], alejándolo de su ideario primigenio que pretendía realzar jurídicamente la especial posición social de la persona trabajadora[12]. Este ideario presente en la nueva regulación flexible del teletrabajo es la manifestación jurídica de los acuerdos cupulares que han permitido consolidar y administrar el modelo de crecimiento neoliberal impuesto en la dictadura chilena y ca-

8 Véase Sebastián Piñera *Programa de gobierno 2018-2022. Construyamos tiempos mejores para Chile* (1°), 2017.

9 Debemos recordar que el legislador establece un máximo semanal de 45 horas de trabajo con máximos diarios que no excedan las 10 horas por día y con una distribución semanal que no sea mayor de 6 días y menor de 5 días.

10 En este caso se establece un derecho a desconexión de 12 horas continuas cada 24 horas, sin embargo, este derecho de desconexión ha sido objeto de intensos debates relacionados con su contenido y, especialmente, con su sobreabundancia e innecesaridad respecto a derechos clásicos del ámbito laboral como las jornadas de trabajo y el derecho a descanso (Gámez, 2017; Rosenbaum, 2020).

11 Véase Sergio Gamonal, *Derecho laboral, economía y pseudociencia*, Derecho y Crítica Social, 3(1), 2017, 1-44. Sergio Gamonal, *El futuro del derecho del trabajo: Una mirada desde el Sur*, Latin American Legal Studies, 5, 2019, 111-132. Alan Hyde, *The idea of the idea of Labour Law: A parable, En The idea of Labour Law*, Oxford University Press, 2011.

12 Véase Hugo Sinzheimer, *La lucha por el nuevo derecho del trabajo*, Edeval, 2017.

racterizado por la prescindencia de la regulación estatal en el ámbito laboral como un sello social restrictivo de las políticas estatales actuales[13].

La crítica a este nuevo ideario reside en su omisión a la desigual posición que ostenta una persona trabajadora respecto a su empleador y que se manifiesta en las negociaciones de las cláusulas contractuales y en la subordinación experimentada durante la prestación de los servicios laborales[14], por tanto, esta regulación flexible del teletrabajo conlleva un significativo riesgo en orden a que se impongan cláusulas que no limiten los tiempos de trabajo y que estos se combinen con un ejercicio de subordinación que implique la expansión de las jornadas laborales o el desborde de los tiempos de trabajo a otras esferas de la vida. Así las cosas, vemos otra manifestación de la propuesta de Rodrigo en el que frente a normas de flexibilidad laboral no negociada se condiciona el estándar normativo del derecho al trabajo con derechos, en el sentido que no se satisface condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias vinculadas al descanso y disfrute del tiempo libre, lo que va implicando la institucionalización de la precariedad laboral[15].

La cronopiedad en el teletrabajo, la última isla del nuevo régimen.

Estableciendo como punto de partida la regulación flexible de las jornadas en el teletrabajo, hemos abordado los riesgos que esta técnica legislativa conlleva de cara al estándar normativo del derecho al trabajo, específicamente, a la potencial precariedad laboral a la que podrían verse expuesta las personas que prestan sus servicios laborales bajo esta modalidad.

Recordemos que la dimensión dinámica de la precariedad apunta a una degradación de las normas formales e informales de empleo vinculadas a un tránsito desde el fordismo hacia la flexibilidad[16] enmarcadas en una modernidad que ha alterado los tejidos temporales de la sociedad mediante una

13 Véase Gloria De la Fuente, *Continuidades y cambios de la Matriz Sociopolítica en Chile desde la reinauguración democrática*, Revista de Sociología, 24, 2010, 179-197. Hugo Fazio y Magaly Parada, *Veinte años de política económica de la Concertación*, LOM Ediciones, 2010. Carlos Ruiz y Giorgio Boccardo, *Los chilenos bajo el neoliberalismo. Clases y conflicto social* (2°). Nodo XXI, 2020. Carlos Ruiz y Sebastián Caviedes, *Estructura y conflicto social en la crisis del neoliberalismo avanzado chileno*, Espacio Abierto, 29(1), 2020, 86-101.

14 Véase Guy Davidov, *The goals of regulating work: Between universalism and selectivity*, The University of Toronto Law Journal, 64(1), 2014, 1-35.

15 Véase Rodrigo, op. cit.

16 Véase Jaime Aja et al., *Del fordismo a la flexibilidad: Para entender la precariedad laboral*, Revista Espacios, 41(45), 2020, 69-86.

aceleración de dicha realidad[17]. Esta aceleración y alteración temporal tiene efectos en la realidad laboral chilena, donde la precariedad nacional se expresa en una sobrecarga de trabajo, una extensión de las horas de trabajo y un desbalance entre el tiempo de trabajo y tiempo de vida, manifestaciones que pueden ser subsumidas en una dimensión de la precariedad denominada cronopiedad[18].

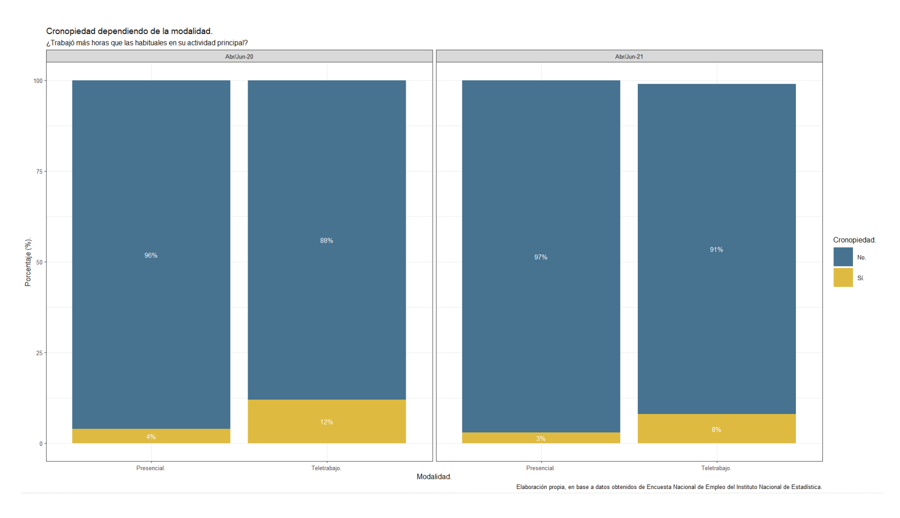
Conforme se observa en la Figura 2, durante los períodos de pandemia estudiados, el fenómeno de la cronopiedad estuvo especialmente presente en el teletrabajo, es decir, en aquellas personas asalariadas del ámbito privado que prestan sus servicios laborales en ubicaciones alternativas y mediadas por el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones. Valiéndonos de la información obtenida desde la ENE se puede observar que, en los trimestres de abril a junio de los años 2020 y 2021[19], las personas teletrabajadoras experimentaban con mayor frecuencia cronopiedad en comparación a las personas que trabajaban presencialmente. Específicamente, frente a la pregunta "La semana pasada ¿trabajó más horas que las habituales en su actividad principal? (sobre tiempo u horas extras, pagadas o no)" el 12% de las personas teletrabajadoras el 2020 y el 8% el año 2021 contestó que sufrían cronopiedad, cifra bastante mayor a la frecuencia de respuesta de las personas que trabajaban presencialmente, quienes solo indicaban padecer cronopiedad en un 4% y un 3% en iguales períodos de tiempo.

17 Véase Hartmut, Rosa, *Alienación y aceleración. Hacia una teoría crítica de la temporalidad en la modernidad tardía,* Katz Editores, 2016.

18 Véase Dasten Julián, *Precariedad como gobierno de la pandemia: La experiencia de la precariedad laboral en Chile*, HYBRIS, Revista de Filosofía, 11(2), 2020.

19 Hemos decidido estudiar únicamente estos períodos porque son aquellos donde más personas teletrabajaron y donde no existían externalidades que alteraran la actividad productiva, como vacaciones o largos feriados.

Figura 2. La cronopiedad en el teletrabajo.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos obtenidos de la Encuesta Nacional de Empleo del Instituto Nacional de Estadística

Este aumento de la cronopiedad en el teletrabajo tiene como posible explicación las transformaciones que esta modalidad provoca en los procesos productivos y organizacionales de las empresas[20]. Por un lado, nos encontramos con un sustento ideológico desde corrientes neoliberales que abogan por una modalidad que está en sintonía con un afán de libertad de la persona teletrabajadora y de exaltación de su responsabilidad individual[21], lo que condice con un proyecto individual de realización del propio obrero que permite al capital transformar la organización empresarial hacia la flexibilidad – eliminación de horarios, polivalencia, exigencia de formación permanente – como hacia la generación de cambios en el tejido productivo – subcontratación, externalización, aumento del área de servicios[22]. Sin embargo, por otro lado, nos encontramos con que esta autonomía y flexibilidad va de la mano con el

20 Véase Mariano Gentilin, *Pasado, presente y futuro del Teletrabajo. Reflexiones teóricas sobre un concepto de 50 años*, 2021. Julio Cesar Neffa, *Naturaleza, significación e implicancias del teletrabajo*, Praxis Psy, 22(35), 2021, 6-26.

21 Véase Carlos Ruiz, *La Política en el neoliberalismo: Experiencias latinoamericanas,* LOM Ediciones, 2019.

22 Véase Luc Boltanski y Ève Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo,* Gallimard, 1999.

Las razones que motivaron al asalariado y al capital para promover ésta transformación exceden los objetivos de este ensayo, pero han sido expuestos latamente por la literatura (Antunes, 2005; Boltanski & Chiapello, 1999; Coriat, 2000b, 2000a).

control y la dirección inherente a todo proceso de producción capitalista[23].

En ese sentido, guiándonos por la afirmación del propio Sennett, la flexibilidad de las jornadas – aspecto presente en la actual regulación del teletrabajo en Chile – es una manifestación paradigmática de la problemática mezcla entre esta supuesta autonomía del asalariado y el control al que se somete, ya que su mayor libertad para determinar cuándo trabajar se entreteje con estructuras de poder y vigilancia propias de las formas modernas de flexibilidad que eliminan el control del trabajador sobre el proceso de trabajo en sí mismo[24]. En palabras del propio autor:

> *"[L]os trabajadores cambian una forma de sumisión al poder – cara a cara – por otra que es electrónica (…). La microgestión del tiempo sigue realizándose a paso acelerado, aunque el tiempo parezca desregulado en comparación con los males de la fábrica de Smith o del fordismo. La lógica métrica de Daniel Bell ha pasado del reloj a la pantalla del ordenador. El trabajo está descentralizado desde el punto de vista físico, pero el poder ejercido sobre los trabajadores es más directo. El teletrabajo es la última isla del nuevo régimen"*[25].

Esta explicación nos permite constatar la tensión presente entre el anhelo de libertad y autonomía de las personas teletrabajadoras y la efectiva posibilidad que existe de poder hacer frente a un control y dirección empresarial que va extendiendo el fenómeno de la cronopiedad en este grupo de personas[26]. De todas formas, el Derecho del Trabajo también debe contribuir en este diagnóstico, ya que muestran a un Estado que se vale del ordenamiento jurídico laboral como una técnica de organización social empleada para la construcción de un objetivo que no condice con el interés originario del derecho laboral y aumentan el riesgo de transformar relaciones subordinadas

23 Véase Enrique de la Garza, *La revitalización del debate del proceso de trabajo.* Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, 16(26), 2011. Dominique Méda, *The future of work: The meaning and value of work in Europe*, ILO Research Paper, 18, 2016, 1-43.

24 Profundizar sobre estas estructuras de poder y control excede los objetivos de este ensayo, sin embargo, el autor señala que se podrían resumir en tres elementos: i) una reinvención discontinua de las instituciones; ii) una especialización flexible y iii) una concentración sin centralización del poder (Sennett, 2019, pp. 48-58).

25 Véase Richard Sennett *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, (15° Edición), Anagrama, 2019, p.61.

26 Véase Andrés Marinakis, (2021, agosto 27). *Teletrabajo y jornada laboral en los países del Cono Sur de América Latina* http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/notas-informativas-cono-sur/WCMS_817973/lang--es/index.htm, visto por última vez el 13 de noviembre del 2022.

en mera servidumbre[27].

La ENE nos permite afirmar que el importante rol de la normativa laboral flexible en el aumento de la cronopiedad es también compartido por las personas que padecen esta dimensión de la precariedad, es decir, aquella regulación surgida en la emergencia sanitaria empieza a ser comprendida como la institucionalización de esta precariedad. Para sustentar esta conclusión nos hemos guiado por las respuestas de las personas que padecían cronopiedad a la pregunta "¿Cuál fue la principal razón por la cual trabajó un número de horas diferente a lo habitual durante la semana pasada en su actividad principal?" considerando que dicha causa estaba vinculada a la flexibilidad únicamente cuando se contestaba "porque tiene horario variable, flexible o similar" o "porque si no lo hace podría perder el trabajo", todas las otras posibles respuestas fueron consideradas como una situación excepcional[28], "Otra Razón" o "No sabe/ No responde".

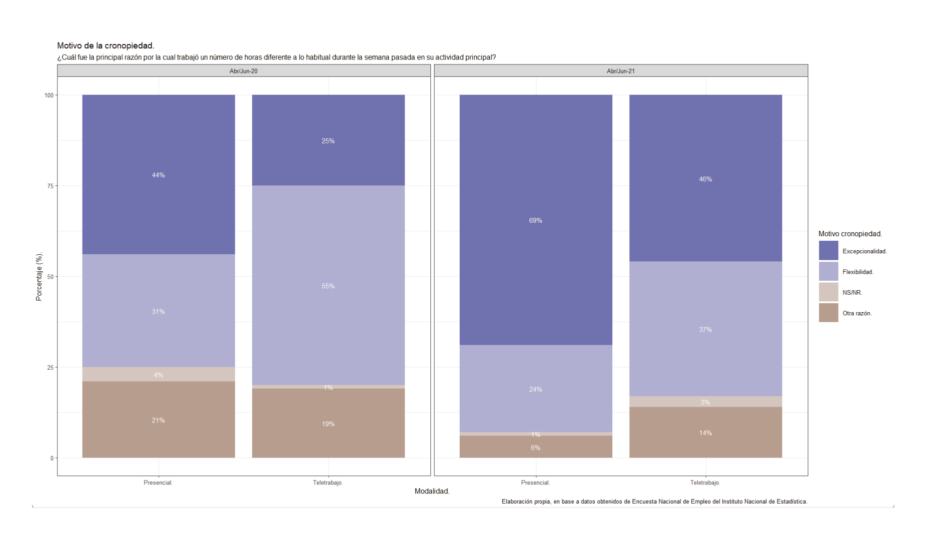
La Figura 3 nos permite observar que las personas que teletrabajan en el ámbito privado en un vínculo de subordinación asocian su cronopiedad en mucha mayor medida a la flexibilidad presente en sus jornadas, es decir, la normativa flexible que irroga a estos vínculos laborales es asociada directamente a esta cronopiedad. Tanto es así que el 55% de las personas teletrabajadoras en los meses estudiados del 2020 indicó padecer cronopiedad debido a la flexibilidad, cifra que alcanza un 37% en el mismo período del 2021. Estos porcentajes son mucho mayores a los indicados por las personas que trabajan presencialmente, quienes solo asociaron que la cronopiedad padecida se relacionaba con la flexibilidad en un 31% el 2020 y un 24% en el mismo período del 2021.

27 Véase Nolberto Bobbio, *Estado, gobierno y sociedad: Por una teoría general de la política*, Fondo de Cultura Económica, 1989. Robert Castel, *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*, Fondo de Cultura Económica, 2012. Sinzheimer, op. cit.

28 En la categoría "Excepcional" se incorporaron las respuestas "porque había que terminar un proyecto, tarea, obra o faena.", "porque es temporada alta (clientes, ventas, siembra o cosecha)", "para aprovechar una oportunidad o los recursos disponibles", "porque tenía trabajo acumulado", "porque tuvo que recuperar horas no trabajadas anteriormente".

Es importante señalar que aún cuando estas se consideran situaciones excepcionales, también reflejan una normativa laboral que derivada de su flexibilidad permite que sea la persona trabajadora quien deba responder con su tiempo de trabajo a estas variaciones temporales de las demandas productivas, sin embargo, ya que esta propuesta solo se está centrando en una relación directa con la flexibilidad laboral, hemos optado por catalogarlas como situaciones excepcionales.

Figura 3. La flexibilidad y su relación con la cronopiedad.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos obtenidos de Encuesta Nacional de Empleo del Instituto Nacional de Estadística

En definitiva, una normativa laboral que insta a una flexibilidad en las jornadas de teletrabajo es percibidas por quienes padecen cronopiedad en el teletrabajo como una causa institucional de dicho padecimiento y, a su vez, nos permiten confirmar la teoría sobre que una legislación laboral flexible y no negociada puede terminar afectando el estándar normativo del derecho al trabajo.

Reflexiones finales

En la presente propuesta hemos comenzado exponiendo sobre el ideario presente en la actual regulación flexible del teletrabajo, especialmente, en la regulación de sus jornadas. Esta normativa, cuya vigencia comienza en la pandemia, tiene como ideario el discurso de consolidación y administración de un modelo neoliberal que apuesta por la prescindencia de la regulación estatal en el ámbito laboral, ya que este también debe subordinarse a los requerimientos de adaptabilidad y cambios del mercado. Esto implica un riesgo de cara a una normativa laboral flexible y no negociada que va institucionalizando una precariedad laboral que incumple el estándar normativo del derecho al trabajo, particularmente, al no alcanzar condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias vinculadas al descanso y disfrute del tiempo libre.

Para aplicar la teoría sobre una normativa laboral flexible que institucionaliza una precariedad e incumple el estándar del derecho al trabajo, nos hemos valido de la información de la ENE respecto a la cronopiedad de las personas teletrabajadoras. Esto nos ha permitido mostrar que, en los períodos estudiados, las personas que teletrabajan padecen una mayor cronopiedad si son comparadas con quienes trabajan presencialmente. La explicación de este fenómeno por cierto que se encuentra en los cambios que provoca el teletrabajo en los procesos productivos y en la organización de las empresas, sin embargo, también la regulación flexible de las jornadas de trabajo es percibida como una causante de este padecimiento. Estos datos cuantitativos nos permiten afirmar que existe una institucionalización de la precariedad que es provocada, en parte, por una flexible regulación del teletrabajo que lejos de responder únicamente a una crisis sanitaria, tiene como antecedente un ideario neoliberal.

En definitiva, intentamos seguir la línea propuesta en el volumen anterior por Rodrigo, donde se nos advertía de las graves consecuencias que puede traer aparejada una normativa laboral flexible y no negociada en la calidad del trabajo. Ahora bien, dicho volumen fue publicado en abril del 2022, es decir, en un período donde la pandemia seguía presente y, además, el debate constitucional permitía pensar que la institucionalidad jurídica laboral podía sufrir significativos cambios que podrían frenar estos riesgos de la normativa laboral flexible. Sin embargo, en la actualidad la emergencia sanitaria y sus drásticas medidas de control han disminuido y el rechazo a la propuesta constitucional ha condicionado las transformaciones del marco regulatorio laboral vigente, por ende, el escenario que nos rodea podría considerar más estático que el del comienzo de este año. En ese sentido, no es apresurado afirmar que esta nueva realidad post-pandemia será el contexto en que se desenvolverá el fenómeno del trabajo y su normativa jurídica en el futuro próximo y, por tanto, es pertinente aludir a las posibles consecuencias que trae aparejada la problemática que hemos ido describiendo durante este texto.

Consideramos que la cronopiedad en el teletrabajo es otra paradoja más del modelo neoliberal chileno, donde un fuerte crecimiento económico y una ampliación del trabajo asalariado principalmente en el sector de servicios no se traducen en un empleo seguro, decente y protegido, sino que muy por el contrario implican el surgimiento de modalidades laborales marcadas por la precarización y que han formado parte del descontento chileno desde el año 2006[29].

29 Véase Antonio Stecher y Vicente Sisto, *Trabajo y precarización laboral en el Chile neoliberal. Apuntes para comprender el estallido social de octubre 2019*, En Kathy Araujo (Ed.), *Hilos Tensados.*

En definitiva, la promesa neoliberal solo se ha materializado en un aumento de los ingresos y un mayor acceso al consumo de bienes, pero esto ha venido acompañado con una mercantilización sobre las condiciones de vida y cambios en la esfera del trabajo que van reconfigurando el patrón de conflicto[30], siendo el teletrabajo una manifestación de esto, al existir un desborde del mismo en el hogar, en la familia, en las actividades de ocio, es decir, en todos aquellos aspectos que son considerados como manifestaciones de la porosidad entre la vida laboral y personal que caracteriza a esta modalidad de prestación de servicios laborales[31]. En la práctica esto se traduce en que la persona teletrabajadora ve una modalidad de trabajo que promete satisfacer el legítimo anhelo de autonomía y libertad – sustentadores del discurso neoliberal – y que, sin embargo, se sostiene en una precariedad que ahoga y presiona a dichos asalariados[32].

Esta conjugación de elementos nos permite comprender el riesgo de la actual regulación flexible del teletrabajo de cara al descontento social que ha experimentado chile en los últimos años. Esto porque ya no solo son relevantes las demandas por mejores salarios o protecciones sociales – demandas que estaban presentes, pero que se adscriben en mayor medida a un asalariado clásico – sino como el malestar que se va generando frente a la falta de soberanía sobre nuestras vidas, a pesar de la promesa de libertad que justificaba ideológicamente una progresiva mercantilización y privatización de las mismas. En otras palabras:

> *"En el caso del trabajador, el dilema no es luchar por recibir "el producto íntegro del trabajo" en la forma de salario, o sea ganar más dinero. Tal economicismo lo encierra en el terreno del adversario. No se trata de abultar el reconocimiento formal de sus derechos como ideal de conquista de libertad. Se trata de una lucha por más libertad material, que remita a reducir la jornada de trabajo, a la conquista del tiempo libre para las personas. En tal tiempo libre, como sujetos concretamente diferentes pero comunes, reina una igualdad material, no puramente formal, y una libertad también material, como sobe-*

Para leer el octubre chileno, Editorial USACH, 2019.

30 Véase Ruiz y Caviedes, op. cit.

31 Véase Giorgio Boccardo et al., *Trabajar en tiempos de pandemia. Trabajadores y trabajadoras de los servicios públicos en Chile,* 2020. Ariane Ollier-Malaterre et al., T*echnology, Work, and Family: Digital Cultural Capital and Boundary Management*, Annual Review of Sociology, 45(1), 2019, 425-447.

32 Véase Danilo Martuccelli, *El largo octubre chileno*. Bitácora sociológica, En Araujo, op. cit.

ranía sobre las fuerzas propias de crear y trabajar."[33].

Dicha reelaboración del concepto de libertad, alejada de la propuesta neoliberal que justifica regulaciones como las descritas en este texto, nos permiten confiar en que los marcos jurídicos en los que se inserten estas nuevas modalidades atípicas de trabajo vayan desarrollando fórmulas que permitan hacer efectiva la idea de autonomía y libertad, evitando que la legislación laboral sea tomada como una herramienta para institucionalizar precariedades. Frente a este desafío, el estándar normativo dado por el derecho al trabajo juega un rol primordial en orden a fijar los límites de la flexibilidad en la regulación.

Referencias

Aja, J., Vallejo, M., & Lopez-Guzman, T. J. (2020). Del fordismo a la flexibilidad: Para entender la precariedad laboral. *Revista Espacios*, *41*(45), 69-86. https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n43p06

Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo.* Ediciones Herramientas.

Bobbio, N. (1989). *Estado, gobierno y sociedad: Por una teoría general de la política*. Fondo de Cultura Económica.

Boccardo, G., Andrade, V., & Ratto, N. (2020, agosto 1). *Trabajar en tiempos de pandemia. Trabajadores y trabajadoras de los servicios públicos en Chile.*

Boltanski, L., & Chiapello, E. (1999). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Gallimard.

Castel, R. (2012). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Fondo de Cultura Económica.

Coriat, B. (2000a). *El Taller y el Cronómetro: Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Siglo XXI.

Coriat, B. (2000b). *Pensar al Revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa.* (5° Edición). Siglo XXI Editores.

Davidov, G. (2014). The goals of regulating work: Between universalism and selectivity. *The University of Toronto Law Journal*, *64*(1), 1-35.

De la Fuente, G. (2010). Continuidades y cambios de la Matriz Sociopolítica en Chile desde la reinauguración democrática. *Revista de Sociología*, *24*, 179-197. https://doi.org/10.5354/0719-529X.2011.14430

Dictamen Ordinario n°1116/04, n.º 1116/04 (2020). https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-118384_recurso_pdf.pdf

33 Carlos Ruiz, *Octubre chileno: La irrupción de un nuevo pueblo*, Taurus, 2020, p.108.

Fazio, H., & Parada, M. (2010). *Veinte años de política económica de la Concertación* (1°). LOM Ediciones.

Gámez, M. R. V. (2017). El derecho a la desconexión: ¿"Novedad digital" o esnobismo del «viejo» derecho al descanso? *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos : recursos humanos*, *408*, 167-178.

Gamonal, S. (2017). Derecho laboral, economía y pseudociencia. *Derecho y Crítica Social*, *3*(1), 1-44.

Gamonal, S. (2019). El futuro del derecho del trabajo: Una mirada desde el Sur. *Latin American Legal Studies*, *5*, 111-132. https://doi.org/10.15691/0719-9112Vol5a4

Garza, E. D. la. (2011). La revitalización del debate del proceso de trabajo. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, *16*(26), Art. 26.

Gentilin, M. (2021). *Pasado, presente y futuro del Teletrabajo. Reflexiones teóricas sobre un concepto de 50 años*.

Hyde, A. (2011). The idea of the idea of Labour Law: A parable. En *The idea of Labour Law* (1°). Oxford University Press.

Julián, D. (2020). Precariedad como gobierno de la pandemia: La experiencia de la precariedad laboral en Chile. *HYBRIS, Revista de Filosofía*, *11*(2), Art. 2.

Marinakis, A. (2021, agosto 27). *Teletrabajo y jornada laboral en los países del Cono Sur de América Latina* [Hoja de datos]. http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/notas-informativas-cono-sur/WCMS_817973/lang--es/index.htm

Martuccelli, D. (2019). El largo octubre chileno. Bitácora sociológica. En K. Araujo (Ed.), *Hilos Tensados. Para leer el octubre chileno*. Editorial USACH.

Méda, D. (2016). The future of work: The meaning and value of work in Europe. *ILO Research Paper*, *18*, 1-43.

Neffa, J. C. (2021). Naturaleza, significación e implicancias del teletrabajo. *Praxis Psy*, *22*(35), 6-26. https://doi.org/10.32995/praxispsy.v22i35.156

Ollier-Malaterre, A., Jacobs, J. A., & Rothbard, N. P. (2019). Technology, Work, and Family: Digital Cultural Capital and Boundary Management. *Annual Review of Sociology*, *45*(1), 425-447. https://doi.org/10.1146/annurev-soc-073018-022433

Organización Internacional del Trabajo. (2020, julio 22). *Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio* [Publicación]. http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_758333/lang--es/index.htm

Organización Mundial de la Salud. (2021, enero 29). *Cronología de la respuesta de la OMS a la COVID-19*. https://www.who.int/es/news/item/29-06-2020-covidtimeline

Piñera, S. (2017). *Programa de gobierno 2018-2022. Construyamos tiempos mejores*

para Chile (1°).

Piñera, S. (2020, abril 19). *Presidente Piñera realiza cadena nacional para abordar situación en el país por coronavirus*. http://prensa.presidencia.cl/discurso.aspx?id=150322

Rodrigo, C. (2021). *El derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico chileno: Una mirada desde la precariedad laboral* [Universidad de Salamanca]. https://doi.org/10.14201/gredos.148415

Rodrigo, C. (2022). Derecho del trabajo y precariedad laboral en el ordenamiento jurídico chileno. En Á. Galliorio & D. Julián (Eds.), *Estudios del Trabajo desde el Sur. Vol. IV* (1°, pp. 209-217). Ariadna Ediciones.

Rosa, H. (2016). *Alienación y aceleración. Hacia una teoría crítica de la temporalidad en la modernidad tardía* (1.ª ed.). Katz Editores.

Rosenbaum, F. (2020). Tecnología y relaciones laborales: Lo viejo (derecho al descanso y subordinación) y lo nuevo (desconexión y gig economy), ¿una verdadera revolución. *CIELO laboral*. http://www.cielolaboral.com/tecnologia-y-relaciones-laborales-lo-viejo-derecho-al-descanso-y-subordinacion-y-lo-nuevo-desconexion-y-gig-economy-una-verdadera-revolucion/

Ruiz, C. (2019). *La Política en el neoliberalismo: Experiencias latinoamericanas*. LOM Ediciones.

Ruiz, C. (2020). *Octubre chileno: La irrupción de un nuevo pueblo* (1°). Taurus.

Ruiz, C., & Boccardo, G. (2020). *Los chilenos bajo el neoliberalismo. Clases y conflicto social* (2°). Nodo XXI.

Ruiz, C., & Caviedes, S. (2020). Estructura y conflicto social en la crisis del neoliberalismo avanzado chileno. *Espacio Abierto*, *29*(1), 86-101.

Sennett, R. (2019). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo.* (15° Edición). Anagrama.

Sinzheimer, H. (2017). *La lucha por el nuevo derecho del trabajo*. Edeval.

Sotelo, A. (2021). Teletrabajo, plataformas digitales y sobreexplotación en el capitalismo. *RTPS - Revista Trabalho, Política e Sociedade*, *6*(10), Art. 10. https://doi.org/10.29404/rtps-v6i10.680

Stecher, A., & Sisto, V. (2019). Trabajo y precarización laboral en el Chile neoliberal. Apuntes para comprender el estallido social de octubre 2019. En K. Araujo (Ed.), *Hilos Tensados. Para leer el octubre chileno*. Editorial USACH.

Conmutación laboral de larga distancia de los trabajadores y trabajadoras de la región de La Araucanía

Constanza Castillo Munita[1]
Luis Mendez Lobos[2]

Introducción

La presente investigación busca conocer y analizar el fenómeno de la conmutación laboral en la región de La Araucanía a través de la caracterización de los trabajadores y trabajadoras que conmutan, dando a conocer los indicadores sociodemográficos (cantidad de trabajadores(as), sexo, edad, nivel educacional) y del mercado laboral (grupo ocupacional, condiciones laborales, horas de trabajo, región de trabajo, sector económico) de estos.

La región de La Araucanía ubicada en el sur de Chile representa un 4,3% de todo el territorio chileno, el último Censo del año 2017 dio a conocer que la población total de la región fue de 957.224 habitantes, es decir, un 5,4% del total nacional[3]. Asimismo, la Encuesta de Caracterización Socioeconómica, CASEN, del año 2017, dio cuenta que dicha región presenta un 17,2% de su población en situación de pobreza y un 4,6% se encuentra en la extrema pobreza[4], por lo que la necesidad de mejores oportunidades laborales podría ser un factor importante a la hora de decidir conmutar, esto se presenta como

1 Cientista Política y Licenciada en Ciencia Política por la Universidad Católica de Temuco. Estudiante de Magíster en Sociología de la Universidad Alberto Hurtado. Coordinadora de la Unidad de Vigilancia Tecnológica del Observatorio Laboral de Atacama. Email: Constanza.castillomunita@gmail.com

2 Magíster en Ciencias Económicas por la Universidad de Santiago de Chile. Ingeniero Matemático de la Universidad de Santiago de Chile. Consultor senior en economía y finanzas. Ha publicado en el Journal of Post Keynesian Economics con la investigación "Corporate debt in Latin America and its macroeconomic implications", y ha participado en importantes reportes y consultorías en la CEPAL. Correo de contacto: luis.mendezl@usach.cl

3 Gobierno de Chile, *"Cuentas regionales: Región de La Araucanía"*, Chile, 2022, 0-22.

4 Gobierno de Chile, op, Cit., 0-22.

un territorio interesante de investigar, a esto se suma las nulas investigaciones sobre este fenómeno que cada vez toma mayor relevancia en Chile.

Ahora bien, los principales sectores económicos de la región se encuentran la agricultura, la industria forestal, el sector construcción y la industria turística[5]. Mientras que el promedio anual de las Personas en Edad de Trabajar (PET) para el año 2021, fue de 366.305 personas, mientras que el promedio de personas conmutantes para ese mismo año fue de 9.588 personas,, es decir, de trabajadores(as) que se desplazan a otras regiones para trabajar pero que continúan teniendo su hogar en La Araucanía.

La conmutación se ha transformado en una conducta cada vez más habitual, lo cual podría ser explicado por la disminución de los costos de los traslados provenientes del progreso tecnológico de los sistemas de transporte a nivel mundial[6]. Sin embargo, estos costos presentan una variación, la cual está directamente relacionada a las distancias entre la residencia y el lugar de trabajo de una persona, y la existencia de los medios de transporte[7]. Asimismo, los constantes flujos y desplazamiento de las personas son más comunes, justificado como una de las características de las sociedades globales, lo cual conlleva a que cada vez sea más frecuente que el lugar de trabajo y la residencia de una persona estén a una distancia considerable[8], a este fenómeno se le denomina conmutación laboral.

En Chile, la conmutación laboral cada vez ha ido tomando mayor importancia, principalmente porque se ha transformado en un fenómeno de grandes proporciones en el mercado laboral[9]. Dentro de los factores que podrían ser claves al momento que una persona decida trabajar en un espacio territorial diferente del que reside podrían estar presentes la situación del mercado laboral, los mayores salarios, la magnitud de la población activa económicamente[10], condiciones de trabajo, demanda laboral, mejor salario,

....

5 Gobierno de Chile, op, Cit., 0-22.

6 Melisa Abalos y Dusan Paredes, *"Una metodología para delimitar regiones urbanas funcionales (RUF) usando la conmutación de larga distancia: Evidencia empírica para Chile",* Chile, Documentos de Trabajo en Economía y Ciencia Regional, 2012, 0-25;

7 Luz María Ferrada, Sergio Soza-Amigo, Claudio Mancilla, *"Patagonia chilena: características de la conmutación y funcionalidad del espacio geográfico"*, Chile, Revista Geográfica Venezolana, vol. 60. Núm. 2, 2019, 346-359.

8 Alejandra Lazo y Hernán Riquelme, *"Conmutación y experiencias de viaje en el sur de Chile. Prácticas de movilidad de habitantes de ciudades intermedias menores"*, Chile, Investigaciones Geográficas, 2019, (58), 34-50.

9 Osvaldo Pino, Gary Concha, Sylvia Fuentes, *"Análisis Comparado de conmutación interregional en Chile (años 2011-2014)"*, Chile, Multidisciplinary Business Review 9 (1), 2016, 53-66.

10 Ferrada, op. Cit, 346-359.

proporción de la población activa, etc.[11]

El fenómeno de la Conmutación Laboral

El fenómeno de la conmutación laboral podría clasificarse en tres tipos de desplazamientos que realiza una persona trabajadora desde su hogar hacia el lugar donde trabaja[12]: La conmutación metropolitana, la conmutación intrarregional o de corta distancia, y la conmutación interregional o de larga distancia.

En el caso de la conmutación metropolitana, esta comprende la ubicación de los espacios laborales como el epicentro del trabajo, y es entorno a esta que se disponen las viviendas, por lo que los costos asociados a este tipo de conmutación son fundamentales a la hora de decidir el lugar donde se vivirá, por lo tanto, condicionará la distancia que tiene el hogar y el lugar de trabajo[13].

Por su parte, la conmutación intrarregional o de corta distancia, hace referencia al desplazamiento de personas trabajadoras desde su hogar hasta su lugar de trabajo, el cual se encuentra dentro de la misma región, pudiendo desarrollarse, en el caso chileno, en la misma comuna donde reside el trabajador(a), o en una comuna diferente perteneciente a la misma división político-administrativa.

Junto a esto, es importante destacar que este tipo de conmutación se ha generado principalmente por la naturaleza de la proximidad de las regiones, es decir, las regiones contiguas. Sin embargo, en el transcurso del tiempo también se han ido generando nuevos desplazamientos de personas trabajadoras hacia regiones más alejadas de la que se encuentra su hogar, recorriendo así largas distancias para llegar a su lugar de trabajo, produciéndose una

11 Iván Jamett, Dusan Paredes, *"Conmutación de larga distancia en Chile: Estimando el premio por trabajar muy lejos de casa"*, Santiago de Chile, Estudios de Economía, vol.40, núm.2, 2013, 179-209. (180)

12 Patricio Aroca, Miguel Atienza, *"La conmutación regional en Chile y su impacto en la Región de Antofagasta"*, Santiago de Chile, EURE, 34(102), 2008, 97-120.; Marcelo Marzouka, Francisco Olivos, "El respeto a los derechos humanos: La situación de los trabajadores conmutantes en el norte grande de Chile", Argentina, Trabajo y Sociedad número 34, vol. XXl, 2020, 353-371.; Alejandro Canales, Manuel Canales, "Trabajo, territorio y movilidad cotidiana en Chile: un estudio comparativo según tipos de conmutación laboral", Foz de Iguazú, Brasil, Población y Territorio en el nuevo Agro Chileno, Vll Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población y XX Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 2016.

13 Pino, op, Cit., 53-66.

nueva forma de conmutación, la de larga distancia o interregional[14].

En el caso de la conmutación de larga distancia, la literatura da cuenta que esta se produce en países en que "los polos productivos, en general de recursos naturales, se localizan en áreas remotas del territorio, obligando a las firmas a contratar trabajadores que residen en unidades ubicadas a una distancia tal que la conmutación de corta distancia no es posible"[15] tal y como sucede en el territorio chileno..

Este fenómeno se ha transformado en un proceso cada vez más importante en el país, y particularmente para las regiones demandantes y ofertantes de conmutación laboral; Esto podría deberse a dos grandes razones, primero, a los efectos económicos que tiene el fenómeno, y segundo, a los efectos del fenómeno en los trabajadores y trabajadoras conmutantes y su núcleo familiar y social.

Si bien, la conmutación se ha transformado en un fenómeno importante e interesante de estudiar, existe una baja cantidad de investigaciones relacionadas a esta, las cuales tienen foco en análisis de movilidad interna, consecuencias económicas, costos asociados, etc.

A través de una larga investigación de literatura, hemos observado a la región de La Araucanía como una de las regiones de Chile que tiene a la agricultura como principal sector que aporta al PIB, sector que también genera estacionalidad del empleo, vinculado a las temporadas de cosecha, por lo que el desplazamiento de trabajadores y trabajadoras a otras regiones podría darse en mayor medida en estos periodos de tiempo. A esto se suma, como mencionamos en un inicio, a que dicha región cuenta con una de las mayores tasas de pobreza y extrema pobreza, por lo que la necesidad de mejores oportunidades laborales podría ser un factor importante a la hora de decidir conmutar, por lo que esta región se presenta como un territorio interesante de investigar.

Frente a esto, la presente investigación tiene como principal objetivo conocer y analizar a través de datos cuantitativos, los indicadores sociodemográficos (cantidad de trabajadores y trabajadoras, sexo, edad, nivel educacional) y del mercado laboral (grupo ocupacional, condiciones laborales, horas de trabajo, región de trabajo, sector económico) de trabajadores y trabajadoras conmutantes de larga distancia de la región de La Araucanía, y así generar conocimiento sobre el fenómeno de la conmutación laboral en ella.

14 Osvaldo Pino, Gary Concha, *"Características de los conmutantes en Chile: Una mirada desde la creación de regiones"*, Chile, Revista Academia & negocios, vol.3, núm.1, 2017, 51-68.; Abalos, op. Cit., 0-25.

15 Jamett, op, Cit.,179-209.

Metodología

La presente investigación se funda en una metodología cuantitativa, donde a través de la estadística descriptiva, podremos explorar los datos entregados por la Encuesta Nacional de Empleo, ENE, del Instituto Nacional de Empleo, y así conocer las características de los trabajadores y trabajadores conmutantes de la región de La Araucanía, así como los sectores económicos donde se desarrollan y los regiones en las cuales trabajan.

Los datos analizados corresponden al periodo 2017 a 2021, esta decisión se funda en conocer rangos de tiempo interesantes de estudiar; El año 2017 y 2018 nos permitirán realizar una comparación con el año 2019, periodo en el que se produjo la rebelión popular chilena, y los años 2020 y 2021, como periodos de la pandemia del Covid-19.

En la tabla 1, se presentan las variables de la Encuesta Nacional de Empleo, que fueron utilizadas para el desarrollo de esta investigación.

Tabla 1. Variables de la Encuesta Nacional de Empleo utilizadas en la investigación.

Variable	Etiqueta	Descripción
ano_encuesta	Año de recolección de datos	Año de la aplicación de la encuesta.
ano_trimestre	Año	Año al cual corresponde el Trimestre móvil de la base de datos.
mes_central	Trimestre	Trimestre móvil de la base de datos.
region	Región	Regiones de Chile.
sexo	Sexo	Sexo: hombre o mujer.
tramo_edad	Tramo de edad	Rango etario construido por la variable edad.
nivel	Nivel educacional más alto aprobado	Nivel educacional más alto aprobado.
r_p_rev4cl_caenes	Rama de la actividad económica de la empresa donde trabaja según CAENES.	Sector económico de la empresa en la que trabaja.
c2_1_3	Actividad principal: Total horas semanales trabajadas habitualmente	Horas de trabajo semanal.
ocup_form	Ocup_form	Personas ocupadas según formalidad ocupacional.
b1	B1	Grupo ocupacional según CIUO-08.
b18_region	'En qué región se ubica la empresa, negocio, institución o actividad por cuenta propia donde realizó su trabajo?	Región de destino de trabajadores y trabajadores conmutantes.
fact_cal	Fact_cal	Factor de expansión trimestral calibrado

Fuente: Elaboración propia en base al libro de códigos de la Encuesta Nacional de Empleo, ENE.

Primero se mantuvieron los casos que indicaban la región de residencia respondiendo “La Araucanía”, segundo, se eliminaron todos los casos que tenían sin respuesta la región de residencia y/0 la región de trabajo (cualquiera de las dos). Finalmente se hace un conteo de los y las trabajadores(as) que conmutan en general y para cada variable antes indicada.

Los conteos de las variables anteriores se extrajeron haciendo uso del factor de expansión de la encuesta (fact_cal), como factor de probabilidad. Para el cálculo de cada porcentaje, este se realizó en torno a la base anual con respecto al mismo año, por ejemplo, el porcentaje de mujeres conmutantes en el 2021 es, la cantidad de mujeres conmutantes con respecto al total de mujeres en edad de trabajar en “La Araucanía” en el año 2021.

Finalmente, algunos limitantes metodológicos se presentaron en particular en la caracterización del sector económico, donde el año 2017 se presentan 219.247 casos sin identificar, lo que limita el uso de este periodo, por ende, se decide eliminar este año para la descripción del sector económico.

Después de aplicados los filtros descritos anteriormente y de la aplicación del factor de expansión, la base de datos queda de la siguiente manera (ver tabla 2).

Tabla 2. Resultados de base de datos filtrada.

Año Encuesta	Trabajadores(as) Conmutantes	Observaciones totales (PET)
2017	12914	433750
2018	10151	436038
2019	8740	437898
2020	10045	358851
2021	9588	366305

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo.

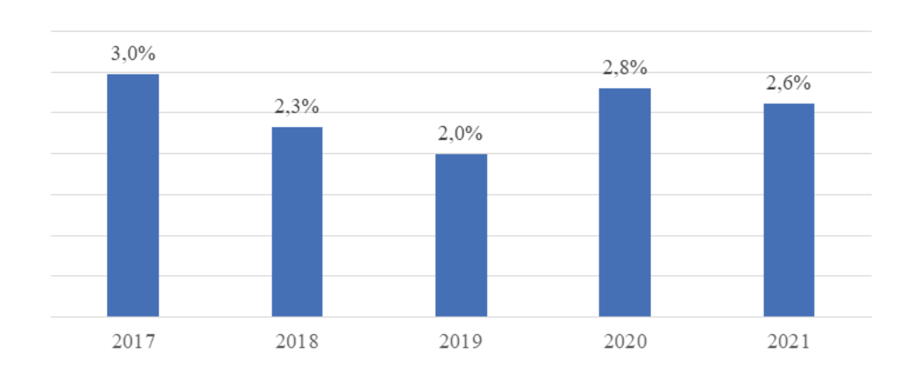
Resultados

Indicadores sociodemográficos de los trabajadores y trabajadoras conmutantes de la región de La Araucanía: cantidad de trabajadores(as), sexo, edad, nivel educacional.

De acuerdo con los resultados obtenidos en este estudio, es posible dar

cuenta que el año 2017 se presentó un mayor porcentaje de los trabajadores y trabajadoras conmutantes de la región de La Araucanía con un 3,0%, el cual, hasta el año 2021 no ha recuperado los niveles iniciales. Aun así, es importante dar cuenta que los años 2020 y 2021 en periodo de pandemia, la conmutación laboral de los trabajadores y trabajadoras de dicha región se mantuvieron entre 2,5% y 2,6% respectivamente, presentándose como un crecimiento de estos respecto a los años 2018 y 2019 con un 2,3% y un 2,0% respectivamente. (ver gráfico 1)

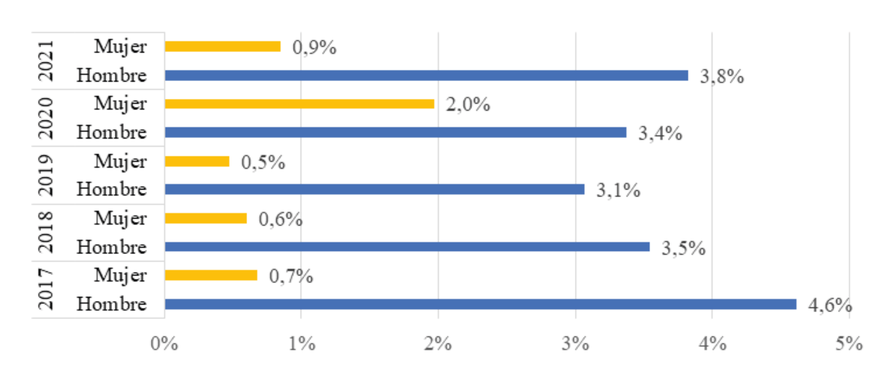
Gráfico 1. Cantidad de conmutantes de la región de La Araucanía, en porcentajes respecto a la PET.



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Empleo (2017-2021)

La conmutación laboral en la región de La Araucanía se presenta mayoritariamente en la población masculina, presentando la mayor brecha entre conmutantes hombres y mujeres el año 2017, con un 4,6% de hombres conmutantes y tan solo un 0,7% de mujeres que conmutan. Mientras tanto, el año 2020 la brecha entre hombres y mujeres que conmutan disminuyó, presentándose un 3,4% de hombres conmutantes y 2,0% de mujeres. Un punto importante se presenta el año 2020, donde las mujeres conmutantes alcanzan un 2,0%, transformándose en el año con mayor presencia de estas en el total de conmutantes de la región de La Araucanía (ver gráfico 2)

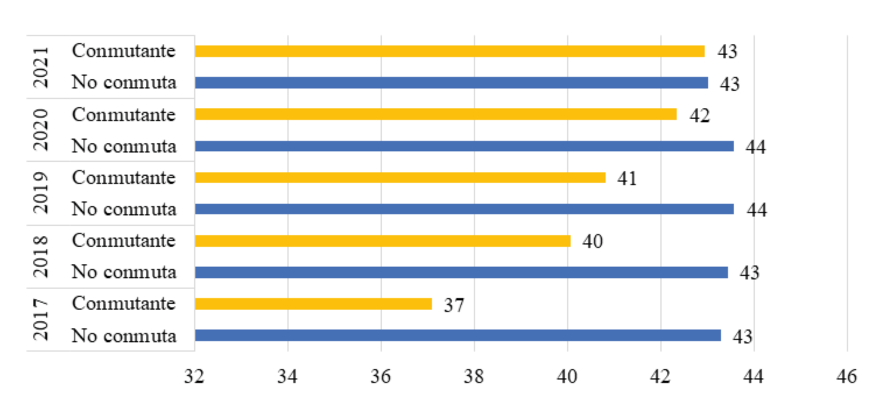
Gráfico 2. % de conmutantes sobre el total de la PET de la región de La Araucanía según sexo (2017-2021)



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Empleo (2017-2021)

Es posible observar un crecimiento del promedio de edad de quienes deciden conmutar, alcanzando su mayor peak en el año 2021, con una edad promedio de 43 años, a diferencia de los años 2016 y 2017, donde los conmutantes tenían entre 38 y 37 años respectivamente. En relación con las personas que no conmutan, el promedio de edad se ha ido manteniendo en el tiempo entre los 43 y 44 años.

Gráfico 3. Promedio de edad de conmutantes de la región de La Araucanía (2017-2021)

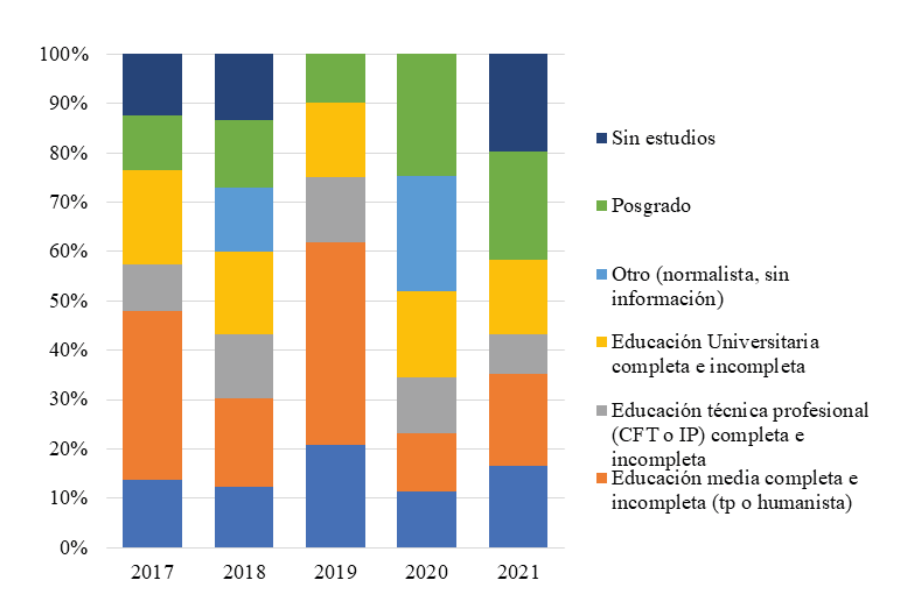


Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Empleo (2017-2021)

Como se puede apreciar en el gráfico 4, durante los años 2017 y 2019, existió una tendencia de quienes poseían un nivel educacional de "educación media completa e incompleta (técnico de nivel medio o humanista)" a conmutar, con un 4,3% y 3,0% respectivamente, de igual forma, quienes poseen este nivel educacional son quienes conmutan de forma constante, disminuyendo 5 pp. El año 2020 en comparación al año 2019, recuperándose durante el año 2021.

Junto a esto, se observa un crecimiento de conmutantes que poseen posgrado, presentándose un 1,4% para el año 2017, un 2,0% para el 2018, si bien, el año 2019 presentó su mayor disminución, alcanzando un 0,7%, este tuvo un crecimiento importante para el año 2020, con 5,3% de quienes conmutan. En este mismo sentido, se observa un aumento de conmutantes que no poseen estudios, alcanzando un 3,1% para el año 2021, mientras que en el año 2019 y 2020, estos alcanzaban un 0,0%.

Gráfico 4. Nivel educacional de conmutantes de la región de La Araucanía (2017-2021)



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Empleo (2017-2021)

Indicadores del mercado laboral de los trabajadores y trabajadoras conmutantes de la región de La Araucanía: Grupo ocupacional, condiciones laborales, horas de trabajo, región de destino de trabajo, sector económico en el que se desarrolla.

En relación con los resultados expuestos en la tabla 3, observamos que, durante el año 2017, la mayor oferta de conmutantes de la región de La Araucanía fue del grupo 8, correspondiente a "Operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores" (13,8%), asimismo, este grupo ocupacional se presenta como la mayor oferta de conmutantes en todo el periodo 2017-2021, sin embargo, también fue el grupo ocupacional con la caída más importante en todos los años, con un -8,6% entre el año 2017 y 2018.

Por su parte, el grupo 2 "profesionales, científicos e intelectuales", son quienes han presentado su mayor crecimiento en términos de oferta de conmutantes entre los años 2019 y 2020 con un aumento de un 3,5%. En el caso de la oferta de conmutantes del grupo 9 "ocupaciones elementales", estos se han ido manteniendo en el tiempo, teniendo su mayor fluctuación en el año 2019 y 2021, con un 0,4%.

Durante el año 2017, la oferta de conmutantes de la región de La Araucanía se concentró en el grupo 8 "Operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores" con un 13,8%, seguido del grupo 7 "Artesanos y operarios de oficios" con un 4,2% de conmutantes. Para el año 2018 el grupo 8 "Operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores" presentó una caída, llegando a un 4,6% de conmutantes. Ahora bien, durante el año 2019, la oferta de conmutantes del grupo 8 "Operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores" aumentó, alcanzando un 5,2%, junto a esto es importante mencionar que tanto el grupo 2 "Profesionales, científicos e intelectuales" y el grupo 3 "Técnicos y profesionales de nivel medio" presentaron una disminución en relación al año 2018, llegando a un 1,4% en el caso del grupo 2 "Profesionales, científicos e intelectuales" y un 1,0% en el grupo 3 "Técnicos y profesionales de nivel medio".

Durante el año 2020 se presentó un alza en los conmutantes del grupo 3 "Técnicos y profesionales de nivel medio" alcanzando un 2,8% a diferencia del 1,4% del año 2019, en este mismo sentido el grupo 4 "Personal de apoyo administrativo" alcanzó un 1,5% el año 2020, a diferencia de un 0,0% en los años 2018 y 2019. Por último, el año 2021, se observa un crecimiento de 1,2 pp. Del grupo 8 "Operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores" respecto al año 2020.

Tabla 3. Conmutantes de la región de La Araucanía según categoría ocupacional (2017-2021), en porcentajes sobre la PET

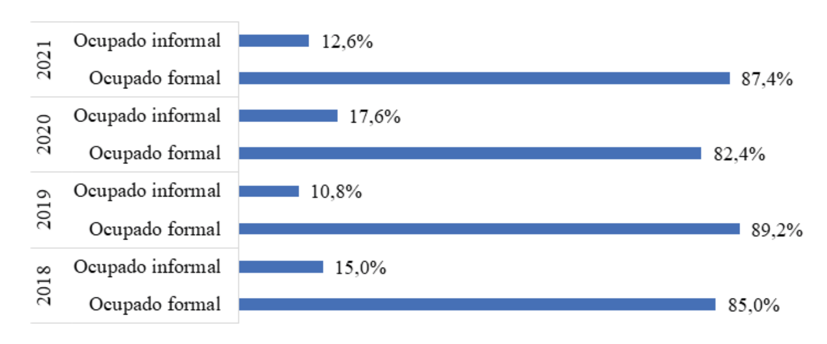
Año	Gran grupo ocupacional								
	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 6	Grupo 7	Grupo 8	Grupo 9
2017	2,3%	2,2%	2,2%	0,6%	0,7%	0,7%	4,2%	13,8%	2,7%
2018	0,9%	2,2%	2,0%	0,0%	0,7%	0,8%	4,6%	4,6%	2,6%
2019	0,9%	1,0%	1,4%	0,0%	0,9%	0,2%	4,7%	5,2%	2,3%
2020	1,4%	4,5%	2,8%	1,5%	1,4%	0,1%	4,0%	5,8%	2,7%
2021	1,3%	3,4%	2,6%	1,1%	0,7%	1,0%	3,2%	7,0%	2,8%

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Empleo (2017-2021)

En el caso de las condiciones laborales según formalidad e informalidad del trabajo, durante el periodo 2018 a 2021, la formalidad laboral fue la principal condición de trabajo de quienes conmutan. El año 2020, durante el primer año de pandemia COVID 19, es el periodo donde hubo un mayor porcentaje de ocupados informales, con un 17,6%, mientras que para el año 2019, fue donde se presentó el menor porcentaje de ocupación informal de las personas conmutantes con un 10,8%.

Ahora bien, con relación a los ocupados formales, el mayor porcentaje de estos se presentó en el año 2019 con un 89,2%, a diferencia del año 2020 donde se presentó un 82,4% de ocupados formales conmutantes. Por último, es importante destacar que la formalidad e informalidad laboral de los trabajadores y trabajadoras conmutantes no presenta mayor variación durante el periodo en cuestión.

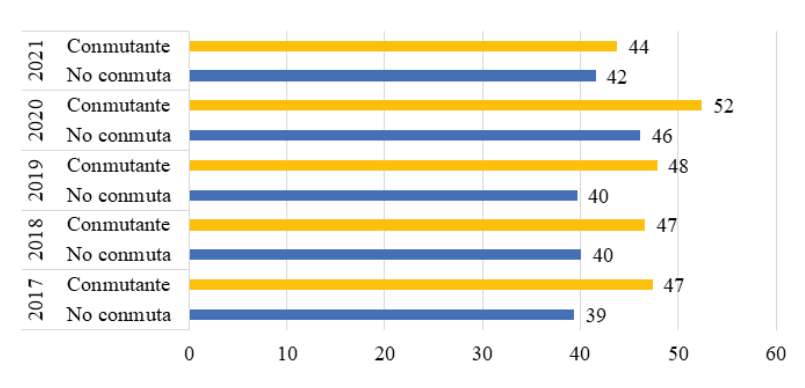
Gráfico 5. Conmutantes según condición laboral en la región de La Araucanía (2018-2021), en porcentajes sobre el total de conmutantes.



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Empleo (2018-2021)

Como se puede apreciar en el gráfico 6, entre el periodo 2017 a 2021 las personas conmutantes trabajaron más cantidad de horas que los no conmutantes. El año 2017 y 2019 se presentaron las mayores brechas de horas trabajadas de conmutantes y no conmutantes. En el caso del año 2017, los conmutantes trabajaron 47 horas y los no conmutantes trabajaron 39 horas, mientras que el año 2019, los conmutantes trabajaron 48 horas y los no conmutantes 40 horas. En este mismo contexto, durante el año 2021, se presentó la menos diferencia de horas trabajadas entre quienes conmutan y quienes no conmutan, con 44 horas y 42 horas respectivamente.

Gráfico 6. Promedio de horas de trabajo de conmutantes y no conmutantes de la región de La Araucanía (2017-2021)



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Empleo (2017-2021)

De acuerdo con los resultados expuestos en la tabla 4, durante el año 2018 la región de destino de los conmutantes que viven en región de La Araucanía se concentraron en las regiones de Biobío (22,4%), Metropolitana (17,7%), Los Ríos (14,7%) y Antofagasta (13,4%). Si bien, durante el año 2019 las regiones de destino de conmutantes se mantuvieron, la región de Biobío mantuvo un crecimiento, llegando a un 32,4%, mientras tanto, la región Metropolitana, disminuyó como región de destino, alcanzando un 14,3%.

El año 2020, la región de Los Ríos se transformó en la región de destino donde más conmutaron los trabajadores y trabajadoras de La Araucanía, con un 31,3%, seguida de la región del Biobío con 18,7%, la región Metropolitana con un 15,3% y la región de Los Lagos con un 8,6%. Por su parte, se observa una disminución de conmutantes con destino a la región de Antofagasta, alcanzando solo un 2,7%, lo cual puede ser explicado por las restricciones de movilidad asociadas a la pandemia COVID 19.

Por último, durante el año 2021, un 22,9% de los conmutantes de la región de La Araucanía se trasladaron a la región de Los Ríos, un 19,0% a la región Metropolitana, un 15,7% a la región del Biobío y un 12,8% a la región de Los Lagos.

Con relación a los años 2020 y 2021, es posible inferir que, con la llegada de la pandemia, la conmutación laboral de los trabajadores y trabajadoras de La Araucanía se concentró en las regiones más cercanas a esta, como Biobío, Los Ríos y Los Lagos, presentándose una evidente disminución de las regiones del norte del país como región de destino de los conmutantes de La Araucanía.

Tabla 4. Región de destino de conmutantes de la región de La Araucanía (2018-2021).

Región	Año			
	2018	2019	2020	2021
Arica y Parinacota	S/I	S/I	S/I	S/I
Tarapacá	3,0%	2,2%	1,5%	2,5%
Antofagasta	13,4%	12,3%	2,7%	3,5%
Atacama	1,8%	2,1%	3,5%	3,8%
Coquimbo	0,5%	0,4%	S/I	1,2%
Valparaíso	2,1%	0,5%	4,5%	2,8%
Metropolitana	17,7%	14,3%	15,3%	19,0%
O'Higgins	2,6%	3,1%	2,5%	2,0%
Maule	5,2%	2,3%	3,8%	4,0%
Ñuble	2,8%	1,5%	2,1%	5,6%
Biobío	22,4%	32,4%	18,7%	15,7%
Los Ríos	14,7%	13,9%	31,3%	22,9%
Los Lagos	9,3%	9,0%	8,6%	12,8%
Aysén	4,5%	2,2%	S/I	S/I
Magallanes	S/I	3,8%	3,8%	1,5%
No responde	S/I	S/I	1,8%	2,6%

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Empleo (2018-2021)

Ahora bien, si observamos los principales sectores económicos en los que se desarrollan los trabajadores y trabajadoras conmutantes de la región de La Araucanía, es posible analizar que, un 18,5% del total de trabajadores se desarrollan del sector de "Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca", mientras que un 2,3% de estos conmutan, junto a esto se observa que si bien, el total de trabajadores que se desarrolla en el sector ha ido variando durante los años 2018 a 2021 con un 18,5% (2018), 17,6% (2019), 16,2% (2020) y 14,2% (2021), las personas que conmutan de este sector económico han aumentado de un 2,3% para el año 2019 a un 3,7% para el año 2021.

El sector de "Comercio al por mayor y al por menor" se presenta como segunda industria con mayor porcentaje de trabajadores y trabajadoras de la región, con un 15,6% para el año 2018 alcanzando un 16,6% para el año 2021, pero también se presenta como un sector donde existe una baja conmutación laboral por parte de quienes se desempeñan en ella, alcanzando su máximo nivel el año 2021 con una conmutación de sólo un 0,9%. Mientras que, para el año 2021, el sector Administración pública y defensa" concentró un 12,9% de trabajadores y trabajadoras de la región de La Araucanía, de estos, un 1,4% se desplazaron a otra región para trabajar, presentando una disminución de conmutantes respecto al año 2020, donde quienes conmutaban en dicho sector alcanzaba un 2,8%.

Por último, en el caso del sector de la "Construcción", el mayor porcentaje de trabajadores conmutantes se presentó el año 2021, alcanzando un 8,0% del total de trabajadores de la región, aumentando de forma progresiva desde los años 2019 a 2021.

Tabla 5. Sector económico en el que trabajan los y las conmutantes de la región de La Araucanía (2018-2021)

Sector económico	2018			2019			2020			2021		
	% total de trabajadores	% de conmutantes	% Aporte	% total de trabajadores	% de conmutantes	% Aporte	% total de trabajadores	% de conmutantes	% Aporte	% total de trabajadores	% de conmutantes	% Aporte
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	0,7%	1,0%	0,0%	1,5%	0,0%	0,0%	1,1%	11,0%	0,1%	0,5%	4,3%	0,0%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	4,5%	0,0%	0,0%	4,0%	0,5%	0,0%	3,7%	1,7%	0,1%	4,0%	0,4%	0,0%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	3,5%	0,7%	0,0%	3,0%	0,2%	0,0%	4,5%	4,1%	0,2%	5,1%	2,2%	0,1%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	5,3%	3,5%	0,2%	3,9%	2,8%	0,1%	4,8%	2,3%	0,1%	4,3%	1,5%	0,1%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	2,2%	3,1%	0,1%	1,8%	3,5%	0,1%	2,3%	2,1%	0,1%	2,8%	1,8%	0,1%

Administración pública y defensa	11,4%	1,8%	0,2%	11,9%	1,3%	0,2%	12,7%	2,8%	0,4%	12,9%	1,4%	0,2%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	18,5%	2,3%	0,4%	17,6%	2,4%	0,4%	16,2%	2,8%	0,5%	14,2%	3,7%	0,5%
Comercio al por mayor y al por menor	15,6%	0,6%	0,1%	17,0%	0,5%	0,1%	16,1%	0,2%	0,0%	16,6%	0,9%	0,2%
Construcción	10,7%	7,4%	0,8%	11,0%	6,6%	0,7%	9,3%	7,3%	0,7%	11,2%	8,0%	0,9%
Enseñanza	7,4%	1,2%	0,1%	7,5%	0,2%	0,0%	6,6%	1,6%	0,1%	6,4%	2,4%	0,2%
Explotación de minas y canteras	0,0%	29,5%	0,0%	0,1%	71,0%	0,1%	0,2%	50,2%	0,1%	0,2%	56,8%	0,1%
Industrias manufactureras	6,6%	2,0%	0,1%	7,4%	2,1%	0,2%	9,0%	3,2%	0,3%	9,5%	1,5%	0,1%
Otros	7,7%	0,4%	0,0%	9,0%	0,2%	0,0%	9,9%	1,1%	0,1%	8,5%	1,1%	0,1%
Sin clasificación			0,0%			0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
Transporte y almacenamiento	5,8%	4,5%	0,3%	4,4%	4,1%	0,2%	3,5%	4,0%	0,1%	3,6%	3,1%	0,1%
Total	**100,0%**		2,3%	**100,0%**		2,0%	**100,0%**		2,8%	**100,0%**		2,5%

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Empleo (2018-2021)

Conclusiones

En el año 2020, debido a la pandemia, la conmutación tuvo una tendencia a disminuir relativamente con respecto al periodo precedente (2018-2019), pero esto se revirtió fuertemente en 2021 , principalmente empujado por el sector de la Construcción, aumentando de 0,68% a 0,90%, el sector de la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca aumentando de 0,43% a 0,53%, seguido del sector de transporte, la administración pública y la industria manufacturera.

Así, al año 2021 el 1,58% de un total de 2,52% de trabajadores y trabajadoras conmutantes pertenecen a rubro de construcción y a la agricultura, ganadería y pesca, por ende, ambos sectores económicos concentran un 62,72% de los trabajadores conmutantes de la región.

Resulta interesante destacar que la decisión de conmutar desde estos sectores económicos podría estar relacionado con dos aristas, primero, la industria de la construcción presenta contrataciones vinculadas a obras o faenas, por lo que la decisión de conmutan por ciertos periodos de tiempo podría ser una opción para los trabajadores y trabajadoras de la región. Y segundo, el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca se vincula con las temporadas de cosecha de frutas y verduras, por lo que la conmutación se transforma en una opción durante dichas temporadas.

Ahora bien, si observamos las diferencias por sexo, las mujeres presentan menores porcentajes de conmutación laboral respecto a los hombres durante todos los años estudiados, reflejo de esto se encuentra el año 2017 donde un 0,7% de las mujeres conmutaba a diferencia de un 4,6% de hombres, esto podría estar relacionado a la división sexual del trabajo, especialmente vinculado al cuidado de menores de edad o personas en situación de discapacidad, la reproducción y al trabajo doméstico, presentándose como una barrera para trabajar en un lugar diferente al que se reside.

En relación a los grupos ocupacionales, se observan vínculos interesantes entre grandes grupos ocupacionales, los subgrupos ocupacionales, los sectores económicos a los cuales conmutan y los niveles educacionales.

En el caso de los conmutantes oferentes de La Araucanía, estos se encuentran en el gran grupo 7 y 6 , lo cual tiene directa relación con los sectores económicos de destino de quienes pertenecen a dicha región. En el caso del gran grupo 7 se vinculan a la industria de la construcción entre las que se encuentran ocupaciones clasificadas en subgrupos como, operarios de la construcción, operarios de la metalurgia y operarios de máquinas y herramientas; mecánicos de vehículos, maquinarias, aviones y bicicletas, artesanos y operarios de las artes gráficas, trabajadores especializados en electricidad

y electrónica y operarios de procesamiento de alimentos, de la confección, ebanistas y otros oficios .

De igual forma, el gran grupo 6 se clasifica en los subgrupos de, agricultores y trabajadores calificados de explotaciones agropecuarias con producción destinada al mercado, trabajadores forestales calificados, pescadores y cazadores con producción destinada al mercado y trabajadores agropecuarios, pescadores, cazadores y recolectores de subsistencia, el cual se relaciona directamente con el sector económico de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, el cual también es uno de los sectores económicos más importantes de la región.

Un punto fundamental se encuentra en los niveles educacionales de las personas conmutantes de La Araucanía, las cuales se relacionan con los niveles de competencias [16] de estos mismos. El grupo 7 y 6, tienen un nivel[17] 2 de competencias, es decir, un nivel de educación secundaria superior y nivel de educación secundaria inferior, lo cual, si se traduce al sistema educacional chileno, una gran proporción de trabajadores y trabajadoras conmutantes de la región, presentan un nivel de escolaridad de 7° básico a 4°medio[18].

En el caso de las regiones de destino de los trabajadores y trabajadoras conmutantes de la región, se presenta un impacto importante de la pandemia sobre la distribución de las regiones donde se ubica la fuente laboral. Esto queda evidenciado en regiones como Antofagasta, vinculada principalmente a la industria minera, ya que en el año 2018 la región de Antofagasta se presentaba como la cuarta región con mayor desplazamiento de trabajadores de la Araucanía con un 13,4%, diferente al periodo de pandemia donde este cayó a un 3,5%, lo cual puede tener respuesta en las políticas asociadas a las restricciones de movilidad, haciendo más difícil el desplazamiento de las personas trabajadoras.

Por último, creemos relevante mencionar que en periodos donde existe disminución de la movilidad laboral, como lo sucedido el año 2019 con la rebelión popular chilena y el año 2020 y 2021 con la pandemia del covid-19, la conmutación laboral hacia regiones contiguas como Biobío y Los Ríos presenta un crecimiento importante, presentándose como las principales opciones de las y los trabajadores conmutantes de La Araucanía para desplazarse por motivos laborales. En el caso de la Región Metropolitana, esta ha presentado variaciones entre el 14,3% y el 19,0%, entre los años 2017 a 2021.

16 Los niveles de competencias laborales refieren a "la complejidad y diversidad de las tareas y deberes que deben ser desempeñados en una ocupación" (OIT, 2012, p.11).

17 Los niveles de competencias laborales refieren a "la complejidad y diversidad de las tareas y deberes que deben ser desempeñados en una ocupación" (OIT, 2012, p.11).

18 Clasificador Chileno de Ocupaciones, op, Cit., 2-505.

Referencias

Abalos. M. & Paredes, D. (2012). Una metodología para delimitar regiones urbanas funcionales (RUF) usando la conmutación de larga distancia: Evidencia empírica para Chile. Documentos de Trabajo en Economía y Ciencia Regional 24, Universidad Católica del Norte, Chile, Departamento de economía.

Aroca, P. & Atienza, M. (2008). La conmutación regional en Chile y su impacto en la Región de Antofagasta. EURE (Santiago), 34(102), 97-120.

Canales, I. & Canales, M. (2016). Trabajo, territorio y movilidad cotidiana en Chile: un estudio comparativo según tipos de conmutación laboral. VII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población y XX Encuentro Nacional de Estudios Poblacionales, Foz de Iguazú, Brasil.

Ferrada, L. M., Soza-Amigo, S. y Mancilla, C. (2019). Patagonia chilena: características de la conmutación y funcionalidad del espacio geográfico. Revista Geográfica Venezolana, 60(2).

Instituto Nacional de Estadísticas, INE (2017). Censo de población y vivienda. http://www.censo2017.cl/

Instituto Nacional de Estadísticas, INE (2018). Clasificador Chileno de Ocupaciones CIUO-08. Departamento de Infraestructura Económica. https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/buenas-practicas/clasificaciones/ciuo/clasificador/ciuo-08-cl.pdf , 2-505

Instituto Nacional de Estadísticas, INE (2017). Encuesta Nacional de Empleo. Gobierno de Chile.

Instituto Nacional de Estadísticas, INE (2018). Encuesta Nacional de Empleo. Gobierno de Chile.

Instituto Nacional de Estadísticas, INE (2019). Encuesta Nacional de Empleo. Gobierno de Chile.

Instituto Nacional de Estadísticas, INE (2020). Encuesta Nacional de Empleo. Gobierno de Chile.

Instituto Nacional de Estadísticas, INE (2021). Encuesta Nacional de Empleo. Gobierno de Chile.

Instituto Nacional de Estadísticas de Chile, INE (2022). Libro de códigos base de datos Encuesta Nacional de Empleo (ENE). Santiago de Chile. Recuperado de: https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/bbdd/libro-de-codigos/codigos-ene-2021.pdf?sfvrsn=54753851_38

Jamett, I. & Paredes, D. (2013). Conmutación de larga distancia en Chile: Estimando el premio por trabajar muy lejos de casa. *Estudios de Economía, 40.*

Lazo, A. & Brevis, H. (2019). Conmutación y experiencias de viaje en el sur de Chile. Prácticas de movilidad de habitantes de ciudades intermedias menores. Investigaciones Geográficas, 58, 34-50. https://doi.org/10.5354/0719-5370.2019.54437

Marzouka, M. & Olivos, F. (2020). El respeto a los derechos humanos: La situación de los trabajadores conmutantes en el norte grande de Chile. Trabajo y sociedad, 21.

Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2017). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, Casen. Centro UC, Encuestas y Estudios Longitudinales. 1-63.

Organización Internacional del Trabajo, OIT (2012). International Standard Classification of Occupation: ISCO 08, International Labour Office,

Pino, O., Concha, G. y Fuentes, S. (2016). Análisis comparado de la conmutación interregional en Chile (2011-2014). Multidisciplinary Business Review, 9(1), 53-66.

Pino, O. & Concha, G. (2017). Características de los conmutantes en Chile: Una mirada desde la creación de regiones. RAN: Revista Academia & Negocios, Vol. 3, Nº. 1.

Precariedad del trabajo en una vida laboral, un análisis de las clases de trayectorias laborales en Chile

Dafne Jaime Vargas[1]

Introducción

El trabajo en las sociedades modernas se ha convertido en una actividad esencial, tanto para la producción como para el consumo, la socialización y la identidad del sujeto[2]. Este proceso devenido en la centralidad del trabajo, entendido como el grado de relevancia que los sujetos le dan al trabajo, se vuelve parte de su identidad personal[3]. A pesar de la centralidad que ha tenido, se ha enfatizado en cómo es que esta actividad se ha constituido en un elemento de sometimiento a explotación y precarización, lo que ha ido mermando el valor del trabajo debido a la generación de una asociación negativa debido a estas condiciones laborales precarias y de explotación[4].

La precariedad al ser un fenómeno vigente y en auge en las sociedades contemporáneas es un problema que afecta no sólo lo laboral, sino que en varias dimensiones de la vida de las y los trabajadores. Este fenómeno se presenta de forma transversal dentro del mercado laboral, siendo esencial caracterizar el fenómeno en base a las trayectorias laborales, ya que no es equivalente el conocer puestos de trabajo precarios a conocer vidas laborales precarias. Para ello se utilizó la Encuesta de Protección Social del 2020; en primer lugar, mediante un análisis de clases latentes para identificar los tipos

1 Socióloga. Universidad de Chile. Analista del Ministerio de Desarrollo Social y Familia. Contacto: dafne.jaime@ug.uchile.cl

2 Marcos Maturana. *Problematización sobre la centralidad del trabajo a partir de una mirada conceptual del mercado del trabajo y la situación del vendedor de mercancía fuerza de trabajo*, 2008 y Leticia Marín, *El sentido del trabajo como eje estructurante de la identidad personal y social*, 2004

3 Branimir Sverko, Origin of individual differences in importance attached to work, 1989.

4 Marín, Leticia; Marrau, Cristina; Lúquez, Silvia *La concepción acerca del trabajo en los jóvenes universitarios de la Argentina actual*, 2003

de precariedad del empleo en las clases de trayectorias laborales; en segundo lugar, se realiza un análisis descriptivo para caracterizar la composición de los(as) trabajadores(as); y en tercer lugar, una regresión logística multinomial para identificar factores de determinantes en la clases de trayectorias laborales precarias.

A partir de los resultados obtenidos se concluyó la relevancia de estimar la precariedad mediante las trayectorias laborales, ya que al abarcar la dimensión temporal se establecieron nuevas aristas de análisis de la precariedad, reconociendo la existencia de trayectorias laborales con niveles diferenciados de precariedad, donde la distribución de las clases más desprotegidas se da en trabajadoras, jóvenes o adultas mayores y de bajos niveles educacionales, además estos elementos se identificaron como factores de incidencia para la obtención de condiciones laborales más precarias, evidenciando que las mujeres no sólo tienen empleos más precarios sino que también trayectorias más precarias.

Las trayectorias laborales, el factor temporal de la precariedad en el trabajo

En la presente investigación, una distinción esencial es la que se formula entre ocupaciones precarias y vidas laborales precarias, la cual implica la consideración del factor temporal como elemento determinante en el análisis de las posiciones precarias.

Los estudios de las posiciones sucesivas a lo largo de la vida ocupacional en el mercado laboral[5], articuladas en base a la precariedad del trabajo, evidenciaron factores multidimensionales tanto constantes como variables en el tiempo; abordando elementos estructurales, contextuales, sociodemográficos y estratégicos, configurando así una lógica de desarrollo de las trayectorias[6]. Por ello, se entienden las trayectorias laborales como un "proceso estandarizado en que las personas organizan diacrónica, secuencial y biográficamente sus acciones en el mercado laboral"[7], articulando elementos objetivos y subjetivos de la relevancia en el ciclo laboral del sujeto de estudio[8].

Asimismo, la precariedad laboral se constituye como un fenómeno propio del desarrollo económico capitalista y los cambios en las relaciones laborales. Sin embargo, este fenómeno se ha expandido, variado y aumentado su

5 María Roberti, *El enfoque biográfico en el análisis socia*l, 2011.

6 Drancourt, 1994 en María Longo, *Género y trayectorias laborales,* 2009

7 Almabrands, *Estudio de trayectorias laborales de la clase media-baja en Chile*, 2014, p.14

8 Helardot, 2006 en Leticia Muñiz, *Carreras y trayectorias laborales*, 2012.

presencia en las relaciones laborales y junto a ello su interés investigativo en las investigaciones sobre el trabajo[9].

Se debe tener en cuenta que este fenómeno, se caracteriza por la "desestabilización de los estables"[10], donde cada trabajador(a) es potencialmente precario(a), por ello se considerará a este fenómeno de forma transversal en el mercado laboral transformando las relaciones entre capital/trabajo y profundizando las asimetrías del proceso productivo[11].

Ante esto, que este proceso multidimensional, transversal y transclasista[12], presente en diversos sectores del mercado laboral chileno (y fuera de éste); se ve expresado en desigualdades, ausencia de derechos y desprotección social de los(as) trabajadores(as)[13]. Teniendo impactos como "la pérdida de protección social, la creciente inestabilidad laboral, y la existencia de una cantidad considerable de puestos de trabajo con bajas remuneraciones"[14]

Estudios laborales y género, otra vuelta de tuerca sobre las clases de trayectorias precarias.

Dentro de los estudios laborales, los factores de análisis de mayor interés son el sexo y la clase, ya que, como señala Peterson[15] el trabajo carece de neutralidad, donde se valoriza, remunera y se contrata diferenciadamente por sexo-género o procedencia.

Si bien la inserción de trabajadoras en el mercado laboral se ha vuelto constante y diversificada, la segregación de este sector se basa en la valoración de patrones diferenciados de lo masculino y lo femenino generando aso-

....

9 Osvaldo Blanco, y Dasten Julián, *Una tipología de precariedad laboral para Chile,* 2019; Dasten Julián, *La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista*, 2014; Dasten Julián, *La precariedad del trabajo en las sociedades contemporáneas*, 2019; Klaus Dörre, *Finance Capitalism, Landnahme and Discriminating Precariousness,* 2012; Claudia Mora, *El género furtivo*, 2018, Ignacio Diaz, *Medir el trabajo precario revisión de una escala de precariedad laboral,* 2019 y Alma Espino y María Sauval, *¿Frenos al empoderamiento económico?,* 2016

10 Robert Castel, *Las Metamorfosis de la Cuestión Social*, 1997, p.413

11 Estrella Díaz, *El trabajo asalariado a tiempo parcial*, 2016.

12 Lo propuesto por Blanco op. Cit., 2019, habla de un fenómeno multidimensional, transversal y transclasista, por esto último se entiende como un fenómeno presente tanto en ocupaciones de baja o alta cualificación, en distintas clases sociales y diversas situaciones de empleo. Siendo un fenómeno presente en las diversas áreas del mercado laboral.

13 Blanco op. cit., 2019

14 Mora, 2009 en Julián op. cit., 2014, p.148

15 2010 en Rosa Lázaro y Olga Jubany, *Interseccionalidad del género y mercado del trabajo posfordista*, 2017

ciaciones donde lo primero es relacionado con empleos con mayor seguridad y calificación, mientras que lo segundo tiende a una desprotección social y dificultades en su inserción[16], y a pesar de esta mayor inserción, los patrones ligados a la diferenciación de la producción y reproducción continúan vigentes. En la misma línea, es que Magda Nico y Gary Pollock[17] afirman que las mujeres están expuestas a situaciones más precarias que los hombres, sobre todo si esto es analizado mediante trayectorias laborales, donde el empleo y desempleo suele darse en mayor medida en trabajadoras. Es ante esto que la imbricación de esto con las trayectorias laborales busca aportar evidencia de cómo ciertos grupos se ven asociados a un mercado laboral dinámico[18].

Ante lo expuesto es que el objetivo general es el análisis de las características de la precariedad del trabajo sobre las clases de trayectorias laborales en Chile, mientras que los objetivos específicos se consideran; el identificar los tipos de precariedad del empleo en las clases de trayectorias; caracterizar las clases de trayectorias laborales precarias; e identificar los factores determinantes de éstas. Trabajando bajo la hipótesis de que el análisis y la incorporación de las características temporales o de dinamismo implican una diferencia entre el empleo y las trayectorias precarias, es decir, se afirma que la ausencia de empleos precarios no impide el obtener trayectorias precarias. Así mismo, que las clases esbozadas tienen composición diferenciada por sexo y nivel educacional, donde el ser trabajadora y tener menores niveles educacionales son factores de mayor incidencia teniendo mayores chances de estar situados en trayectorias desprotegidas. Pudiendo estar asociadas a la interacción de los efectos de la diferenciación del trabajo productivo y reproductivo, lo que conlleva a mayores impedimentos para establecerse y desarrollarse en el mercado laboral.

Metodología

La investigación fue abordada mediante un enfoque de investigación cuantitativa, de tipo exploratoria, la cual utiliza datos secundarios provenientes de la Encuesta de Protección Social (EPS) a cargo de la Subsecretaría de Previsión Social (SPS) y del Ministerio del Trabajo y Previsión social (MINTRAB), ésta tiene cobertura nacional y una muestra de 16.000 encuestados,

16 CEPAL, *Panorama social de América Latina*, 2018

17 *The Routledge Handbook of Contemporary Inequalities and the Life Course,* 2021

18 Esto implica "una tasa de rotación muy alta en el contexto internacional y una corta duración promedio de los empleos, en un contexto de alta incidencia de empleos a plazo definido. Este dinamismo también se ve reflejado en la corta duración de las transiciones entre empleos" (Banco central de Chile, 2018, p.16)

su unidad de análisis y población son personas mayores de 18 años (afiliados y no afiliados). Es de relevancia considerar que debido a la pandemia del covid-19 la EPS tuvo dos formas de levantamiento; para el presente estudio sólo se utilizó el levantamiento presencial; una vez procesados los datos y omitidos los casos perdidos, quedó una muestra de 10746 observaciones.

La primera etapa consiste en la realización de un análisis de clase latente (LCA), buscando identificar los tipos de precariedad del empleo en las trayectorias laborales a través de una variable no observada, estimando la menor cantidad de grupos o clases posibles, esta técnica tiene como propósito el detectar "la heterogeneidad de una población"[19]. La estimación final del modelo se cuenta con un total de diez variables, estimando diez modelos que registran los empleos de las y los encuestados desde 2016 hasta inicios del 2020.

Para lograr comparar y estimar el mejor modelo para las clases latentes se seleccionó el ajuste de menos valor en el Criterio de Información Bayesiana (BIC), siendo el modelo de seis clases (M6=117.512,15) (Tabla 1). Es necesario considerar que estadísticos como AIC suelen sobreestimar el número adecuado de componentes[20]. Por otro lado, el BIC ha evidenciado un óptimo rendimiento dentro de los criterios de información[21]. Respecto sobre la distribución de Chi-cuadrado, se debe de tener en cuenta que a mayor número de elementos observados se da una tendencia a no rechazar los modelos estimados[22].

19 Por heterogeneidad no se refiere a características distintivas del objeto de estudio, sino a la presencia de grupos en la muestra (Monroy op. cit.); Lucía Monroy, Germán Palafox y Arturo Bouzas *Análisis de clases latentes*, 2010, p.21.

20 Karen Nylund, Tihomir Asparouhov y Bengt Muthén, *Deciding on the Number of Classes in Latent Class Analysis and Growth Mixture Modeling*, 2007

21 Ibid.

22 Ibid.

Tabla 1. Criterios de ajuste de los modelos de clase latente.

Modelo	Loglike	X2	GL	AIC	BIC	N	P-valor
M1	-107637,31	267422103,3	32	215338,62	215571,66	10746	0
M2	-63110,18	655261,11	65	126350,37	126823,72	10746	0
M3	-61095,62	139167,31	98	122387,24	123100,90	10746	0
M4	-59815,85	87727,14	131	119893,71	120847,69	10746	0
M5	-58305,14	84256,21	164	116938,28	118132,58	10746	0
M6	-57841,77	118016,25	197	116077,54	117512,15	10746	0
M7	-57759,45	117866,14	230	115978,91	117653,84	10746	0
M8	-57581,83	110742,35	263	115689,67	117604,91	10746	0
M9	-57458,83	101764,23	296	115509,67	117665,22	10746	0
M10	-57343,27	86574,85	329	115344,55	117740,42	10746	0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Protección Social 2020

En una segunda etapa, se realizó un análisis descriptivo de las clases estimadas caracterizándolas con variables sociodemográficas cómo el sexo, la edad y el nivel educacional. Finalmente, se realizó una regresión multinomial, técnica que puede estimar simultáneamente los logit binarios para todas las categorías que tenga la variable dependiente[23], lo que se utilizará con el propósito de identificar los factores determinantes de estas trayectorias laborales precarias.

Para estimar si las variables independientes generan aportes, se estimaron cuatro modelos con la incorporación de una variable independiente en cada uno, para esto se utilizó el Criterio de información de Akaike (AIC); el pseudo R2 de Mcfadden; el R2 ajustado y el R2 de Nagelkerke, donde el mejor ajuste lo entrega el modelo 3 (Tabla 2).

23 Scott Long y Jeremy Freese, *Regression models for categorical dependent variables using Stata*, 2001

Tabla 2. Criterios de ajuste para el modelo de regresión logística multinomial

Modelo	AIC	Log Likelihood	R2 Mcfadden	R2 Mcfadden ajustado	R2 Nagelkerke
M0	45797554	22898774	0	0	0
M1	44236254	22118121	0,03	0,03	0,09
M2	39116235	19558105	0,15	0,15	0,33
M3	38630757	19315355	0,16	0,16	0,35

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Protección Social 2020

Resultados

A continuación, se procede a realizar la descripción de las clases estimadas y junto con ello la caracterización de los(as) trabajadores(as) que las componen, presentando los resultados del análisis de clase latente junto a una caracterización mediante tablas de contingencia; el segundo apartado se enfocará en la identificación de factores que influyen en la obtención de trayectorias más precarias, mediante la regresión logística multinomial.

Clase 4: Trayectorias estables, sindicalizadas, con relación jornada/salario beneficiosa

La composición de la clase es del 5,1%, caracterizada por contratación indefinida (86,6%), sueldos sobre los $840.001 (56,1%), seguido de un 35,7% recibe entre $560.001 y $840.000, jornada laboral completa (83,1%) que posee seguro de accidentes (99,6%), cotización previsional (98,7%), salud en el sistema privado (83,7%) y ausencia de enfermedades laborales (93%). Además, un 40,6% se encuentra afiliado a un sindicato en el lugar de trabajo, junto a una inestabilidad baja con un 50,4% de trabajadores(as) con un empleo y un 43,9% con dos a cuatro empleos en cuatro años, donde un 76,3% no ha estado en la situación de necesitar indemnización (Tabla 4).

Su composición es mayoritariamente de trabajadores (66,1%), adultos entre 30 y 59 años (83,7%) y de educación superior (75,7%). En la distribución entre las clases, es la segunda con menor composición de trabajadoras (4,7%), además, es la clase con menor cantidad de trabajadores mayores de 60 años (1,8%); se puede afirmar con un 95% de confianza que esta clase posee la menor cantidad de trabajadores entre 22 y 29 años (2,8%), siendo diferencias estadísticamente significativas. Finalmente, es la segunda clase con mayor composición de personas de educación con postgrado (20,7%) (Tabla 5, 6 y 7).

Clase 1: Trayectorias estables, sindicalizadas, con relación jornada/salario desfavorable y mayor presencia de enfermedades laborales

Esta clase abarca el 15% de la muestra, la cual tiene mayoritariamente trabajadores(as) contratación de plazo indefinido (81,5%), con un sueldo que oscila entre $279.931 y $560.000 (15,5%), jornada completa (76,6%), un 94,9% que está en el sistema público de salud; es necesario considerar que a pesar de que la mayoría de esta clase se compone por no poseer una enfermedad asociada al trabajo (85,8%) es la clase que en comparación a las demás tiene mayor porcentaje de enfermedades laborales (14,2%).

La dimensión organizacional refleja un 50% de ausencia de sindicato en el lugar de trabajo; sin embargo, un 40,6% si está afiliado. Esta clase cuenta con seguro de accidentes (94,6%), cotización previsional (96,2%) y una inestabilidad baja, ya que un 79,4% ha tenido un empleo en cuatro años, donde un 98,9% no ha necesitado indemnización de cesantía (Tabla 4).

La composición de esta clase se caracteriza principalmente por trabajadores (57,2%), con un 69,5% de adultos entre 30 y 59 años, de educación secundaria (53,8%). Entre clases, se observa que esta es la tercera con mayor composición de trabajadores (18,7%) y la primera con menor composición de trabajadores con postgrado (6,2%) (Tabla 5, 6 y 7).

Clase 3: Trayectorias inestables, de contratos temporales, baja organización sindical y con relación jornada/salario desfavorable

Esta clase abarca un 17,1% de la muestra, donde un 47,4% tiene contratación indefinida, a pesar de ello, la suma de contratación a plazo fijo (28,6%) junto a la contratación Por obra, faena o servicio (22,4%), implica la composición de un 51% de trabajadores(as) con contratación temporal, por lo que se considerará como su principal composición contractual. Esta trayectoria posee jornada completa (71,6%) y mayor porcentaje de una jornada con horas extras (16%). Es necesario considerar que los ingresos de esta clase son hasta $560.000 (48,6%) y un 17,9% que posee entre $279.931 hasta $301.000.

Respecto a los derechos laborales, esta clase posee seguro de accidentes (93,7%), cotización previsional (97,9%), está afiliada al sistema público de salud (94,1%), no posee enfermedades asociadas al trabajo (90,8%) y carece de sindicato en su lugar de trabajo (70,5%).

Finalmente, esta clase se caracteriza por una inestabilidad media alta, donde un 63,6% posee de dos a cuatro empleos, seguido de un 25,7% con cinco a ocho empleos en cuatro años, por lo que estos durar entre uno a tres

años para la primera categoría y menos de un año para la segunda, sin embargo, esto no es de extrañar debido al carácter de su relación contractual. A pesar de esto último es necesario considerar que los momentos de cesantía para esta clase un 48% ha sido indemnizado por parte del empleador, seguido de un 24% que no se ha visto en la situación (Tabla 4).

La distribución de esta clase presenta una mayor composición de trabajadores (66,2%), adultos entre 30 y 59 años (66,2%), con nivel educacional secundario (51%), seguido de un 32,7% de educación terciaria. Entre clases, se puede observar que es la segunda con mayor composición de las siguientes características; trabajadores (24,5%), entre 30 y 59 años (22,8%); un 18,2% de trabajadores entre 22 y 29 años y un 16,1% con nivel educacional terciario (Tabla 5, 6 y 7).

Clase 5: Trabajadores inestables, carentes de relación contractual, ni derechos laborales y relación jornada/salario perjudicial

Esta clase se compone de un 4,2% de la muestra, la cual es caracterizada por la ausencia de relación contractual (86,5%), donde un 50,4% gana menos de $279.930; su jornada laboral se encuentra dividida entre media jornada (40,6%) y jornada completa (41,7%). Esta clase no posee seguro de accidentes (81,9%), ni cotización previsional (86,8%), en el sistema público de salud con un 88,3% y un 95,9% declara no haber sufrido accidentes o tener discapacidades provocadas por el trabajo.

Respecto a la dimensión organizacional, un 94,8% carece de existencia de un sindicato en su lugar de trabajo. Su inestabilidad es media con dos a cuatro empleos en cuatro años (55,1%), teniendo una duración promedio de uno a tres años por empleo; seguido de una inestabilidad baja con personas sin desempleos en cuatro años (28,9%). Así un 49,6% declara que no ha estado en la situación de recibir indemnización por cesantía, seguido de un 38,1% que no recibió indemnización, pero no correspondía (Tabla 4).

Esta clase, se caracteriza por su composición mayoritaria de trabajadores (55,4%), entre 30 y 59 años (51,6%), seguido de un 37% de jóvenes entre 22 y 29 años, con educación terciaria (40,4%). Entre clases, se puede afirmar con un 95% de confianza que, esta clase tiene menor composición de personas con educación terciaria (4,9%), siendo diferencias estadísticamente significativas. Sin embargo, estas diferencias pueden darse debido a la baja composición de trabajadores que tiene la clase en la muestra (4,2%) (Tabla 5, 6 y 7).

Clase 6: Precariedad de cesantía esporádica, con respaldo salarial

Esta clase tiene una composición del 28,7% de la muestra, abarcando personas cesantes, que no han hecho uso del seguro de cesantía (45,1%). Respecto a la dimensión de salud, esta clase pertenece casi en su totalidad al sistema público (88,8%).

Una de las distinciones sobre la *Clase 2: Trayectoria de cesantía constante*, es que esta clase mayoritariamente ha estado un menor tiempo cesante, con un 56% que ha tenido dos a cuatro empleos en cuatro años, lo que implica que sus empleos deben durar de entre uno a tres años, seguido de un 32,5% que ha tenido un empleo en cuatro años (Tabla 4).

Esta clase, se caracteriza por su principal composición de trabajadoras (53%), entre 30 y 59 años (49,4%), junto a un 43,7% de jóvenes entre 22 y 29 años, los cuales tienen de nivel educacional terciario (42,9%), seguido de un 41,5% con educación secundaria. Si analizamos la composición entre clases, podemos afirmar con un 95% de confianza que en comparación a las demás, es la clase con más jóvenes entre 22 y 29 años (44,4%), de nivel educacional secundario (28,8%) y terciarios (34%), siendo diferencias estadísticamente significativas (Tabla 5, 6 y 7).

Clase 2: Precariedad de cesantía constante

Esta clase abarca un 29,9% de la muestra, caracterizándose por llevar un amplio periodo cesante, ya que registra cero empleos en los cuatro años (91,2%), en la cual un 83,1% no ha estado en la situación para realizar indemnización de la cesantía (Tabla 4).

Finalmente, la segunda clase de cesantía se caracteriza al igual que la primera por una mayor composición de trabajadoras (72,9%) que de trabajadores (27,1%), sin embargo, una de las diferencias es que su composición es principalmente de adultos mayores con un 53,3%. Los cuales tienen un nivel de educación secundaria con un 37,3%, seguido de un 36,5% de nivel primario. Si analizamos la distribución entre clases, podemos afirmar con un 95% de confianza que es la clase con mayor composición de mujeres (35,9%), así mismo la que tiene mayor composición de adultos mayores con un 71,8% y de mayor composición de personas sin estudios (67,9%) y con nivel de enseñanza primario (52,4%) siendo diferencias estadísticamente significativas (Tabla 5, 6 y 7).

Tabla 3. Proporciones por clase de precariedad y situación laboral final

Clases	*Situación laboral*				Total
	Cesante	CI95%	Inactivo	CI95%	
Clase 2: Precariedad de cesantía constante					
	17% 16.5%	(13,9-19,2%)	83% 73.6%	(70,9-76,3%)	100% 25.2%
Clase 6: Precariedad de cesantía esporádica, con respaldo salarial					
	74.3% 83.5%	(80,8-86,1%)	25.7% 26.4%	(23,7-29,1%)	100% 29.2%
Total					
	26% 100%		28.5% 100%		100% 100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Protección Social 2020

Es necesario mencionar, que si bien ambas clases de cesantía e inactividad tienen niveles de precariedad similares, poseen una distinción en su situación laboral que el análisis de clase latente no alcanza a reflejar, ya que la distinción de las clases es que la *Clase 2: Trayectoria de cesantía constante* tiene una composición principalmente de trabajadores inactivos (73,6%), en comparación a un 16,5% de trabajadores cesantes, lo cual puede tener relación con su principal composición de adultos mayores o de personas con bajos niveles educacionales; mientras que la *Clase 6: Trayectoria de cesantía esporádica,* se caracteriza por un 83,5% de personas cesantes sobre un 26,4% de personas inactivas, lo cual puede tener relación en su caracterización de tramos etarios de personas jóvenes; las diferencias de composición de ambas clases según su situación laboral final son significativas y extrapolables a la población, con un 95% de confianza en la estimación (Tabla 3).

Tabla 4. Modelo de clases latentes.

Categoría		C1	C2	C3	C4	C5	C6
Cantidad de empleos	0 empleos en 4 años	0	91,2	0	0	0	0
	1 empleo en 4 años	79,4	8,8	2,9	50,4	28,9	32,5
	2 a 4 empleos	20,1	0	63,6	43,9	55,1	56
	5 a 8 empleos	0	0	25,7	5,7	14,1	10,3
	9 a 16 empleos	0,5	0	7,7	0	2	1,2
Relación contractual	Ausencia de contrato	1,8	0	1,5	1	86,5	0
	Cesante o inactivo	0	100	0	0	0	100
	Plazo fijo	12,1	0	28,6	12,3	8	0
	Plazo indefinido	81,5	0	47,4	86,6	2,9	0
	Por obra, faena o servicio	4,6	0	22,4	0,2	2,6	0
Ingresos*	Cesante o inactivo	0	100	0	0	0	100
	menos del sueldo min	8,9	0	16,3	0	50,4	0
	hasta un sueldo min	15,5	0	17,9	0	16	0
	hasta dos sueldos min	58,7	0	48,6	8,3	25,2	0
	hasta tres sueldos min	13,7	0	13,8	35,7	6	0
	más de tres sueldos min	3,2	0	3,4	56,1	2,3	0
Seguro de accidentes	Cesante o inactivo	0	100	0	0	0	100
	Si	94,6	0	93,7	99,6	18,1	0
	No	5,4	0	6,3	0,4	81,9	0
Cotización previsión	Cesante o inactivo	0	100	0	0	0	100
	Si	96,2	0	97,9	98,7	13,2	0
	No	3,8	0	2,1	1,3	86,8	0
Indemnización de cesantía	Sí, por el empleador	0,7	0	48	16,1	1,6	0
	Si, del seguro de cesantía	0	2,4	0	0	0	24,2
	No ha estado en la situación	98,9	83,1	24,6	76,3	49,6	30,7
	No, por el seguro de cesantía	0	14,5	0	0	0	45,1
	No, pero corresponde(empleador)	0,4	0	7,3	2,5	10,7	0
	No, pero no corresponde(empleador)	0	0	20,2	5	38,1	0
Cotización de salud	Sistema privado	5,1	5,9	5,9	83,7	11,7	11,2
	Sistema público	94,9	94,1	94,1	16,3	88,3	88,8
Enfermedad laboral	Cesante o inactivo	0	85,5	0	0	0	42,6
	Si	14,2	2,7	9,2	7	4,1	4,1
	No	85,8	11,9	90,8	93	95,9	53,3
Afiliación sindicato	Cesante o inactivo	0	100	0	0	0	100
	No existe sindicato	50	0	70,5	37	94,8	0
	Si	40,6	0	11,9	40,6	0	0
	No	9,4	0	17,5	22,5	5,2	0
Horas semanales	Cesante o inactivo	0	100	0	0	0	100
	media jornada	8,3	0	7,8	1,4	40,6	0
	Jornada completa	76,6	0	71,6	83,1	41,7	0
	Extra	11,4	0	16	10,1	12,2	0
	Extralegal	3,7	0	4,6	5,4	5,6	0
Total		15	29,9	17,1	5,1	4,2	28,7

* Los ingresos fueron estimados con el sueldo mínimo hasta 2020.
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos
de la Encuesta de Protección Social 2020

Tabla 5. Proporciones por clase de precariedad y sexo

Clases	**Sexo**				**Total**
	Hombre	**CI95%**	**Mujer**	**CI95%**	
Clase 1: Trayectorias estables, sindicalizadas, con relación jornada/salario desfavorable					
	57,2% 18,7%	(16,4-21,1%)	42,8% 13,3%	(12-14,6%)	100% 16%
Clase 2: Precariedad de cesantía constante					
	27,1% 14%	(12,2-15,9%)	72.9% 35,9%	(33,4-38,5%)	100% 25,2%
Clase 3: Trayectorias inestables, contratos temporales					
	66,2% 24,5%	(21,6-27,5%)	33.8% 12%	(9,8-14,2%)	100% 18,1%
Clase 4: Trayectorias estables, sindicalizadas, con relación jornada/salario beneficiosa					
	66,1% 9,6%	(7,6-11,5%)	33.9% 4,7%	(3,2-6,2%)	100% 7,1%
Clase 5: Trabajadores inestables, carentes de relación contractual					
	55,4% 5%	(3,8-6,2%)	44.6% 3,9%	(3,1-4,6%)	100% 4,4%
Clase 6: Precariedad de cesantía esporádica, con respaldo salarial					
	47% 28,1%	(25,5-30,7%)	53% 30,2%	(27,9-32,6%)	100% 29,2%
Total					
	48,8% 100%		51,2% 100%		100% 100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Protección Social 2020

Tabla 6. Proporciones por clase de precariedad y tramo etario

Clases	***Tramo etario***					***Total***
Adulto mayor	**CI95%**	**Adulto**	**CI95%**	**Joven**	**CI95%**	
Clase 1: Trayectorias estables, sindicalizadas, con relación jornada/salario desfavorable						
9.8% 8.3%	(7-9,6%)	69.5% 21.1%	(18,7-24%)	20.8% 11.5%	(10,2-12,8%)	100% 16%
Clase 2: Precariedad de cesantía constante						
53.3% 71.8%	(67,4-76%)	27% 13%	(11,2-14,8%)	19.7% 17.3%	(14,9-19,7%)	100% 25.2%
Clase 3: Trayectorias inestables, de contratos temporales						
4.8% 4.6%	(2,8-6,5%)	66.2% 22.8%	(19,6-26%)	29% 18.2%	(16,1-0,4%)	100% 18.1%
Clase 4: Trayectorias estables, sindicalizadas, con relación jornada/salario beneficiosa						
4.7% 1.8%	(1,1-2,5%)	83.7% 11.3%	(9,1-13,5%)	11.5% 2.8%	(1,9-3,7%)	100% 7.1%
Clase 5: Trabajadores inestables, carentes de relación contractual						
11.4% 2.7%	(1,3-4,1%)	51.6% 4.3%	(3,3-5,4%)	37% 5.7%	(4,4-7%)	100% 4.4%
Clase 6: Precariedad de cesantía esporádica, con respaldo salarial						
6.9% 10.8%	(7,1-14,5%)	49.4% 27.5%	(24,9-30%)	43.7% 44.4%	(41,6-47,1%)	100% 29.2%
Total						
18.7% 100%		52.5% 100%		28.8% 100%		100% 100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Protección Social 2020

Tabla 7. Proporciones por clase de precariedad y nivel educacional

Clases	*Nivel educacional*									Total
Sin estudio	CI95%	Básica	CI95%	Media	CI95%	Superior	CI95%	Postgrado	CI95%	
Clase 1: Trayectorias estables, sindicalizadas, con relación jornada/salario desfavorable										
0%		11.3%		53.8%		33.8%		1.1%		100%
0.7%	(-0,3-1,7%)	10.3%	(8,5-12,1%)	20.4%	(18,2-22,6%)	14.6%	(12,3-17%)	6.2%	(-0,1 - 12,5%)	16%
Clase 2: Precariedad de cesantía constante										
2.3%		36.5%		37.3%		23.1%		0.7%		100%
67.9%	(37,8-98%)	52.4%	(47,5-57,4%)	22.4%	(19,9-25%)	15.9%	(13,5-18,2%)	6.9%	(1 - 12,8%)	25%
Clase 3: Trayectorias inestables, de contratos temporales										
0.1%		14.2%		51%		32.7%		1.9%		100%
3%	(-1,2-7,2%)	14.6%	(11,6-17,7%)	21.9%	(18,5 - 25,4%)	16.1%	(13,4 - 18,8%)	12.9%	(3,3 - 22,6%)	18%
Clase 4: Trayectorias estables, sindicalizadas, con relación jornada/salario beneficioso										
0%		0.5%		15.8%		75.7 %		8%		100%
0%	0	0.2%	(0-0,4%)	2.7%	(1,9 - 3,5%)	14.5 %	(11,8 - 17,3%)	20.7%	(2,7-38,8%)	7.1%
Clase 5: Trabajadores inestables, carentes de relación contractual										
2.6%		13.3%		35.5%		40.4%		8.3%		100%
13.5%	(-0,5-27,6%)	3.3%	(1,9-4,8%)	3.7%	(2,8-4,6%)	4.9%	(3,7-6%)	13.4%	(5,9-21%)	4.4%
Clase 6: Precariedad de cesantía esporádica, con respaldo salarial										
0.4%		11.5%		41.5%		42.9%		3.7%		100%
14.9%	(-3,5-33,2%)	19.1%	(14,6-23,6%)	28.8%	(26,5-31,2%)	34%	(31,4-36,7%)	39.7%	(18,5-61%)	29%
Total										
0.9%		17.6%		42%		36.8%		2.7%		100%
100%		100%		100%		100%		100%		100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Protección Social 2020

Regresión logística multinomial

Para esta etapa del análisis se estableció como variable dependiente las probabilidades de pertenencia de una clase, colapsando la clase 1, 3 y 4, caracterizadas por niveles de precariedad más bajas entre las seis clases, además de su composición sociodemográfica similar.

Clase 6: Precariedad de cesantía esporádica, con respaldo salarial

En primer lugar, se puede afirmar con un 99% de confianza, que existen mayores chances de ser hombre y pertenecer a la clase de menor precariedad, en comparación a ser mujer y pertenecer a esta clase (OR=1,99, p<0,001). Así mismo, respecto a la variable tramo etario, teniendo en cuenta que la categoría de referencia es ser adulto, se puede afirmar que existen mayores chances de ser adulto y pertenecer a la clase de menor precariedad, en comparación a ser adulto mayor y pertenecer a esta clase (OR=1,44, p<0,001). Respecto a los jóvenes, existen mayores chances de ser adulto y pertenecer a de menor precariedad que ser joven y pertenecer a esta clase (OR=3,02, p<0,001).

Finalmente, para la variable nivel educacional, se puede observar que para quienes tienen posgrado existen mayores chances de pertenecer a la clase de menor precariedad en comparación a quienes no tienen estudios (OR=3,44, p<0,001). Sin embargo, esta situación no se da para las otras categorías de respuesta, ya que quienes tienen posgrado tienen menores chances de pertenecer a la clase de menor precariedad en comparación a quienes tienen educación primaria (OR=0,72, p<0,001), educación secundaria (OR=0,52, p<0,001) y educación superior (OR=0,48, p<0,001) (Ver tabla 8).

Clase 2: Precariedad de cesantía constante

Para la variable sexo, se puede observar que existen mayores chances de ser hombre y pertenecer a la clase de menor precariedad, en comparación a ser mujer y pertenecer a esta clase (OR=5,47, p<0,001). Para los tramos de edad, considerando que la categoría de referencia es ser adulto, se puede afirmar que existen mayores chances de ser adulto y pertenecer a la clase de menor precariedad, en comparación a ser adulto mayor y pertenecer a esta clase (OR=18,15, p<0,001). Asimismo, para la categoría jóvenes, existen mayores chances de ser adulto y pertenecer a la clase de menor precariedad que ser joven (OR=2,96, p<0,001).

Respecto al nivel educacional, existen mayores chances de tener postgrado y pertenecer a las clases de menor precariedad en comparación a tener educación primaria (OR=3,56, p<0,001); educación secundaria (OR=1,43, p<0,001); educación terciaria (OR=1,16, p<0,001) y no tener estudios (OR=13,57, p<0,001), siendo diferencias estadísticamente significativas al 99% de confianza (Tabla 8).

Clase 5: Trabajadores inestables, carentes de relación contractual, ni derechos laborales y relación jornada/salario perjudicial

Se puede observar que existen mayores chances de ser hombre y pertenecer a la clase de menor precariedad, en comparación a ser mujer y pertenecer a esta clase (OR=1,47, p<0,001). Respecto a la variable tramo etario, se puede afirmar que existen mayores chances de ser adulto y pertenecer a la clase de menor precariedad, en comparación a ser adulto mayor (OR=2,09, p<0,001) y ser joven (OR=2,47, p<0,001), teniendo como referencia el pertenecer a las clases de trayectoria menos precarias.

Finalmente, para la variable nivel educacional, se puede observar que para quienes tienen posgrado existen mayores chances de pertenecer a la clase de menor precariedad en comparación a quienes no tienen estudios (OR=7,79, p<0,001). No obstante, para las otras categorías de respuesta, se da una situación diferenciada, ya que quienes tienen posgrado tienen menores chances de pertenecer a la clase de menor precariedad en comparación a quienes tienen educación primaria (OR=0,35, p<0,001); educación secundaria (OR=0,21, p<0,001) y educación superior (OR=0,23, p<0,001) (Tabla 8).

Tabla 8. Modelo 3. Regresión logística multinomial

	C6 PM		C2 PA		C5 PMA	
Predictores	**Odds Ratios**	**IC95%**	**Odds Ratios**	**IC95%**	**Odds Ratios**	**IC95%**
(Intercepto)	0.66***	0.66–0.67	0.05***	0.05–0.05	0.26***	0.25–0.26
Hombre	Categoría de referencia para variable sexo					
Mujer	1.99***	1.98–1.99	5.47***	5.45–5.48	1.47***	1.47–1.48
Adulto	Categoría de referencia para variable tramo etario					
Adulto mayor	1.44***	1.43–1.44	18.15***	18.08–18.2	2.09***	2.07–2.11
Joven	3.02***	3.02–3.03	2.96***	2.95–2.97	2.47***	2.46–2.49
Postgrado	Categoría de referencia para variable nivel educacional					
Básica	0.72***	0.71–0.72	3.56***	3.52–3.61	0.35***	0.34–0.35
Media	0.52***	0.51–0.52	1.43***	1.41–1.45	0.21***	0.21–0.21
Superior	0.48***	0.48–0.49	1.16***	1.15–1.18	0.23***	0.23–0.23
Sin estudios	3.44***	3.35–3.55	13.57***	13.17–13.9	7.79***	7.56–8.03
Observaciones	10746					
R2/R2 ajustado	0.156/0.156					
AIC	38630757.283					
log-Likelihood	-19315354.641					
*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001						

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Protección Social 2020

Conclusiones

Se logra dilucidar que el énfasis de las trayectorias laborales por sobre el empleo, es decir, que la clasificación y caracterización más allá del empleo precarios, sino de la trayectoria laboral evidenció cómo actúa diferenciadamente la precariedad en las trayectorias y qué grupos se asocian a un mercado laboral más dinámico implicando una diferencia entre la determinación de clases, por lo que la dimensión de dinamismo reflejada en la variable cantidad de empleos fue relevante a la hora de diferenciar las clases de trayectorias precarias.

Además, la incorporación de la dimensión dinamismo en el análisis longitudinal entregó áreas de análisis no visibilizadas en la medición exclusiva del empleo. Por lo que un análisis que abarque el dinamismo en la medición de la precariedad laboral contribuye a la discusión abordada de que la inestabilidad laboral es un elemento de precarización que puede ser evidenciado mediante el análisis continuo de los empleos reflejado en la trayectoria laboral. Asimismo, el análisis refleja que las mujeres no sólo se exponen a empleos más precarios, sino que también en trayectorias laborales más precarias tal como

lo plantean Nico, op. cit., (2021).

Se puede afirmar que, existe mayor composición de trabajadoras de menor cualificación en la clase más precarizadas, lo cual se evidencia en la *Clase 2: Trayectoria de cesantía constante*. Mientras que en las clases de menor precarización se tendría mayor composición de trabajadores especializados, lo cual puede observarse en la composición de la *Clase 4: Trayectorias estables y beneficiosas,* la *Clase 1: Trayectoria estable, con relación jornada/salario desfavorable* y la *Clase 3: Trayectoria inestable y de contratación temporal.*

Por lo que a pesar de la constante y creciente inserción laboral de las trabajadoras, la segregación y valoración del empleo femenino, tiende a la desprotección social y dificultades en su inserción al mercado del trabajo[24]. Vislumbrando que las trabajadoras son objetos de mayores vulneraciones y tienden no sólo la ocupación en trabajos precarios sino también a múltiples periodos de ausencia de estos empleos, pudiendo afirmar que las trayectorias de las trabajadoras en el mercado laboral chileno se han caracterizado por la vinculación a trabajos precarios, carentes de seguridades asociándose en mayor medida a ocupaciones inestables[25]

Se pudo evidenciar, que se dan mayores chances de que las mujeres pertenezcan a trayectorias laborales con niveles de precariedad mayores, independiente de si su composición es principalmente de hombres, así lo evidenció *la Clase 5: Trabajadores inestables, carentes de relación contractual,* donde a pesar de tener mayor composición de trabajadores, las trabajadoras tienen más chances de pertenecer a este tipo de trayectoria; evidenciando la carencia de neutralidad, en la valorización, en las remuneraciones y contrataciones diferenciadas según el sexo[26]. Aunque no fue el único factor que estableció diferencias en la obtención de trayectorias más precarias que otras, ya que la edad fue un factor determinante, evidenciando que los adultos tienen ventajas por sobre los jóvenes y adultos mayores, asimismo sucede con el nivel educacional, donde a mayores niveles educativos, menores son los niveles de precariedad.

Dentro de los límites reconocidos en la investigación, se pueden reconocer al menos dos. El primero tiene relación con los datos utilizados, ya que estos estaban incompletos en variables de interés para la caracterización, como la ocupación, región, nacionalidad, entre otros., lo que limitó la identificación de cada clase en casos concretos. Finalmente, se debe tener en consideración que las interpretaciones realizadas con relación al salario deben

24 CEPAL, op. cit., 2018

25 Espino op. cit., 2016

26 Peterson 2010 en Lázaro op. cit., 2017

ser estimadas con cautela, ya que la EPS consulta sobre ingresos líquidos, por lo que puede haber una sobreestimación de los sueldos en las clases, ante esto es que se decidió estimar las categorías de respuesta e interpretarlas en relación con la jornada laboral.

Referencias

Almabrands (2014) Estudio de trayectorias laborales de la clase media-baja en Chile. PNUD

Banco central de Chile (2018) Mercado laboral: hechos estilizados e implicancias macroeconómicas. Recuperado del sitio web: https://www.senado.cl/senado/site/mm/20181205/asocfile/20181205101142/anexo_mercado_laboral.pdf

Blanco, O & Dasten, J (2019) Una tipología de precariedad laboral para Chile: la precariedad como fenómeno transclasista. Revista CEPAL

Castel, R (1997). Las Metamorfosis de la Cuestión Social. Una crónica del salariado, Buenos Aires, Paidós.

CEPAL (2018) Panorama social de América Latina. Recuperado del sitio web: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44395/11/S1900051_es.pdf

Díaz, E (2016) El trabajo asalariado a tiempo parcial: heterogeneidad de formas de inserción laboral y rasgos de precariedad. Santiago: Dirección del trabajo.

Díaz, I (2019) Medir el trabajo precario revisión de una escala de precariedad laboral. Universidad de Chile

Dörre, K (2012) Finance Capitalism, Landnahme and Discriminating Precariousness. Relevance for a New Social Critique. Social Change Review. Vol. 10(2): 125-151

Espino, A & Sauval, M (2016) ¿Frenos al empoderamiento económico? Factores que limitan la inserción laboral y la calidad de empleo de las mujeres: el caso chileno. Revista Desarrollo y Sociedad N°77 pp. 305 -360

Jaime, D (2022) Repositorio "tesis". Recuperado del sitio web: https://github.com/Dafne-Jaime-Vargas/tesis

Julian, D (2014) La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina. Trabajo y Sociedad N°23. Santiago del Estero, Argentina

Julián, D. (2019). La precariedad del trabajo en las sociedades contemporáneas. Revista Facultad Nacional De Salud Pública, 37(2). Recuperado del sitio web: https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.v37n2a01

Lázaro, R & Jubany, O. (2017) Interseccionalidad del género y mercado del

trabajo posfordista. Revista de estudios de género La Ventana. No.46. pp. 202–243

Long, J & Freese, J (2001) Regression models for categorical dependent variables using Stata.

Longo, M (2009) Género y trayectorias laborales. Un análisis del entramado permanente de exclusiones en el trabajo

Maturana, M (2008) Problematización sobre la centralidad del trabajo a partir de una mirada conceptual del mercado del trabajo y la situación del vendedor de mercancía fuerza de trabajo. Recuperado del sitio web: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/106626/Problematizacion-sobre-la-centralidad-del-trabajo.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Marín, L (2004) El sentido del trabajo como eje estructurante de la identidad personal y social: el caso de jóvenes argentinos. Universidad Nacional de San Luis Argentina. Recuperado del sitio web: https://www.redalyc.org/pdf/184/18401003.pdf

Marín, L., Marrau, C. & Luquez, S. (2003). La concepción acerca del trabajo en los jóvenes universitarios de la Argentina Actual. Revista del Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología. Vol. 8, N.º 2, México.

Mora, C (2018). El género furtivo: la evidencia interdisciplinar del género en el Chile actual. Santiago: LOM Ediciones

Muñiz, L (2012) Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje. Red Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales. Vol. 2, nº 1, primer semestre de 2012. ISSN 1853-7863.

Nico, M & Pollock, G (2021). The Routledge Handbook of Contemporary Inequalities and the Life Course. London. Routledge.

Nylund, K., Tihomir Asparouhov & Bengt O. Muthén (2007): Deciding on the Number of Classes in Latent Class Analysis and Growth Mixture Modeling: A Monte Carlo Simulation Study, Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 14:4, 535-569. Recuperado del sitio web: http://dx.doi.org/10.1080/10705510701575396

Roberti, E. (2011). El enfoque biográfico en el análisis social: una aproximación a los aspectos teórico-metodológicos de los estudios con trayectorias laborales. Tesis de doctorado. Recuperado del sitio web: http://www.memoria. fahce.unlp.edu.ar

Sverko, B. (1989): Origin of individual differences in importance attached to work. A model and a contribution to its evaluation. Journal of Vocational Behavior, 34, 28-39

Rostros, lugares y fronteras de la precariedad del trabajo

Más allá de la precariedad y la informalidad. Identidades cotidianas de los trabajadores callejeros de Temuco

Jorge B. Ulloa Martínez[1]

Introducción

En el marco de la consolidación a nivel mundial del modelo de desarrollo capitalista, caracterizado por ser flexible, global y que potencia sus formas liberales se ha observado que el capitalismo se ha imbricado en las formas, manifestaciones y transformaciones sociohistóricas de las organizaciones del trabajo, así como también en torno a la subjetividad, la experiencia y la identidad[2], temas que han sido de interés y relevancia durante los últimos 20 años en la investigación de la psicología social del trabajo y la sociología del trabajo[3] y que han constatado condiciones de subjetivación variadas según

1 Dr en Ciencias Sociales de la Universidad de La Frontera (UFRO). Magíster en Antropología Social (FLACSO Ar). Psicólogo y Licenciado en Psicología de la Universidad de La Frontera (UFRO). Actualmente es investigador postdoctoral del Centro de Investigación de Vulnerabilidades e Informalidades Territoriales de la Universidad de Valparaíso (CINVIT UV). Correo de contacto: jorgeb.ulloa@gmail.com; ORCID: https://orcid.org/0000-0003-4938-5477.

2 Sato L, Pulido-Martínez H. Presentación número especial - psicología social critica del trabajo | Universitas Psychologica. Universitas Psychologica. 2013

3 Para profundizar en esta temática, revisar Stecher A. *Un modelo crítico-interpretativo para el estudio de las identidades laborales. Contribuciones a la investigación psicosocial sobre trabajo y subjetividad en América Latina.* Universitas Psychologica. 2013;12(4):1311–24.; Moreno-Hurtado M, Torres-Arévalo N, Martínez-Patiño Karent, Martínez-Beltrán K, Vesga-Rodríguez J. Identidad Laboral: Análisis del Concepto en el Contexto Actual del Mundo del Trabajo. *Salud y Administración*. 2018;5(14):59–67; Nardi H. *Etica, trabalho e Subjetividade.* Porto Alegre: UFRGS; 2006; Battistini O. *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores.* Buenos Aires: Prometeo; 2004 Sisto V. Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: desafíos para la investigación. *Universum*. 2009;24(2):192–216; Stecher A, Soto Roy Á. Crisis and Transformation of Occupational Identities in Three Sectors (Retail, Mining, State): Contributions to Understanding Workplace Subjectivities in Neoliberal Chile. *Neoliberalism and Subjectivity in Latin America*. 2022;33–56

los contextos laborales de cada región, en el que se configuran las relaciones de poder, sus relaciones con las instituciones, la capacidad de agenciamiento, sus resistencias y las posibilidades de creación de identidades colectivas e individuales relevando su carácter procesual e interaccional de los procesos identitarios.

Sin embargo y a pesar de la cargada agenda en los últimos años en torno a las condiciones de producción de subjetividades en distintos ámbitos del trabajo, se observa que hay una brecha o al menos una falta de trabajos empíricos que constaten lo que sucede en los mercados laborales "informales", más aún cuando en los últimos años y a raíz de la pandemia, la informalidad laboral fue uno de los principales recursos de empleo para la población.

En este sentido, y atendiendo a estos nuevas formas de trabajo y sus pormenores, pretendo exponer en este capítulo cómo en un contexto de producción concreto, el del trabajo informal en las calles, las versiones en torno a los sujetos que la habitan y producen sus relaciones de trabajo son disputadas por un lado, por quienes buscan regular y prohibir el ejercicio de su trabajo, y por el otro a los propios trabajadores, quienes a través de sus prácticas cotidianas disputan y posicionan otras formas de concebirse a sí mismos como trabajadores. Relevo así la capacidad de reflexividad y resistencia que estos mismos sujetos despliegan para legitimar sus prácticas cotidianas de trabajo.

El trabajo callejero, coordenadas de un trabajo no reconocido

En América Latina, las actividades informales son una fuente importante de empleo [4] empleando a cerca de 183 millones de trabajadores, representando un 40% de los empleados informales, tanto en empresas formales como informales, dentro de los cuales el 82,2 % representa a los denominados trabajadores por cuenta propia[5] y que ha sido constatado como un problema para los países latinoamericanos en términos de su desarrollo[6].

Bayat[7], plantea que los nuevos procesos de restructuración global aca-

4 Veleda S. Trabajo informal en América Latina: el comercio callejero. Biblio *3W: revista bibliográfica de geografía y ciencias sociales* [Internet]. 2001;6. Disponible en: http://www.ub.edu/geocrit/b3w-317.htm

5 OIT. Panorama Laboral 2021. *América Latina y el Caribe*. Lima; 2021.

6 OIT. *Mujeres y hombres en la economía informal: un panorama estadístico*. Ginebra; 2018.

7 Bayat A. Globalization and the Politics of the Informals in the Global South. En: Roy A, Al-Sayyad N, editores. *Urban Informality: Transnational Perspectives from the Middle east, Latin American and South Asia*. Maryland: Lexington Books; 2004.

rrean un doble proceso, por un lado integración, pero por otro lado trae exclusión social e informalización en los países de los denominados "tercer mundo".

La fuerte carga burocrática, la lógica de mercado, los contratos, los valores de intercambio, entre otros, y regulados principalmente por el estado, empujarían a la sociedad civil a "escapar" de estas condiciones buscando instituciones y relaciones alternativas y más familiares o informales. Asimismo, estos procesos de globalización tienden a aumentar la informalidad a través de los programas de ajuste estructural, aumento del desempleo, la flexibilidad laboral, la precarización del trabajo y la privatización de servicios básicos empujando a las personas a buscar refugios en la produccion informal, el comercio, la vivienda y el transporte[8], desafiando cuestiones esenciales del estado como el significado de poder, el control sobre el espacio público, y la relevancia de los bienes de uso público y privados entre otros.

En esta misma línea Carr y Chen[9] describen la relación existente entre los procesos de globalización y las nuevas formas de precarización laboral, aunque, observando un aumento en los empleos, la pregunta deviene en qué tipo de empleos son los que se generan, siendo estos principalmente excluyentes, por cuanto la flexibilización laboral excluye a una gran parte de la población informalizada. Roever [10], en un estudio sobre el comercio callejero en las ciudades de Ahmedabad, Durban y Lima encontró que los municipios a pesar de intentar erradicar o regular el comercio callejero, tambien lo potencian a través de distintas prácticas clientelares[11], resultados similares son descritos por Bear[12] y Lindell, Ampaire y Byerley[13] quienes evidencian la proliferación de las economías informales, en India y Uganda respectivamente, con la participación directamente del estado en la creación de un contexto que promueve estas prácticas. En Latinoamérica, la informalidad en sus dis-

....

8 Ibid. Revisar también Bayat A. From "Dangerous Classes" to "Quiet Rebels": Politics of the urban subaltern in the global South. *International Sociology*. 2000;15(3):533–57.

9 Carr M, Chen M. *Globalization, social exclusion and work: with special reference to informal employment and gender*. Geneva; 2004.

10 Roever S. Informal Trade Meets Informal Governance: Street Vendors and Legal Reform in India, South Africa, and Peru. *Cityscape*. 2016;18(1):27–46.

11 Cross J. Debilitando al clientelismo: la formalización del ambulantaje en la ciudad de México. *Rev Mex Sociol.* 1997;59(4):93–115.

12 Bear L. Making a river of gold: Speculative state planning, informality, and neoliberal governance on the Hooghly. *Focaal Journal of Global and Historical Anthropology*. 2011;61:46–60.

13 Lindell I, Ampaire C, Byerley A. No Governing urban informality: re-working spaces and subjects in Kampala, Uganda. *IDPR*. 2019;41(1):63–84.

tintas formas es tolerada e incluso negociado con el estado[14].

En este sentido, el comercio callejero (o ambulante) es una de las ocupaciones más importantes y visibles de la informalidad urbana[15] y está presente y caracteriza a todas las urbes de Latinoamérica[16]. Al respecto, los mercados callejeros se configuran como espacios al aire libre formados por un conjunto de tradiciones y prácticas culturales tanto implícitas como explícitas de sociabilidad y conexión[17], se ha relevado el papel de la informalidad como impulso para la sostenibilidad urbana y social[18] y como parte inherente de la vida económica contemporánea promoviendo empleos en épocas de crisis, acceso fácil y económico de bienes y servicios así como otorgar vitalidad a los espacios públicos de las ciudades.

La identidad como proceso social

Comprender la construcción de identidad en torno al trabajo, retomo los aportes del interaccionismo simbólico provenientes de las obras de

14 En Latinoamérica, la bibliografía ha profundizado en los procesos a veces contradictorios que, por un lado prohíben pero por otro toleran. Algunos ejemplos pueden ser: Linares L. The paradoxes of informalizing street trade in the Latin American city. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 2018;38(7–8):651–72.; Crossa V. No Reading for difference on the street: De-homogenising street vending in Mexico City. *Urban Studies*. 2016;53(2):287–301; Mackie P, Bromley R, Brown A. Informal Traders and the Battlegrounds of Revanchism in Cusco, Peru. *Int J Urban Reg Res*. 2014;38(5):1884–903 y Vargas A, Valencia S. Beyond state regulation of informality: understanding access to public space by street vendors in Bogotá. *International Development Planning Review*. 2019;41(1):85–105.

15 Bromley R. Street vending and public policy: a global review. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 2000;20(1):1–28. y Recchi S. Informal street vending: a comparative literature review. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 2020.

16 Batréau Q, Bonnet F. Managed informality: regulating street vendors in Bangkok. *City Community*. 2016;15(1):29–43. y Tokman V. *De la informalidad a la modernidad*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo; 2001.

17 Marinelli M. From Street Hawkers to Public Markets. Modernity and Sanitization Made in Hong Kong. En: Cabannes Y, Douglas M, Padawangi R, editores. *Cities in Asia by and for the people*. Amsterdam University Press; 2018. p. 229–57.

18 Durante los últimos 5 años, ha habido un giro que releva al trabajo callejero como una forma de sostenibilidad urbana, ver los trabajos de Abagna G, Amponsah O, Appiah S, Mensah H. Informality-sustainable city nexus: The place of informality in advancing sustainable Ghanaian cities. *Sustain Cities Soc*. 2021;67; Soliman A. *Understanding sustainability transitions for urban informality in the Middle East*. International Journal of Urban Sustainable Development. 2020; Tucker J, Anantharaman M. Informal Work and Sustainable Cities: From Formalization to Reparation. *One Earth*. 2020;3:290–9.

Mead[19] y Blumer[20], a decir, la capacidad de la persona de formularse a sí mismo como objeto y construir un significado sobre sí y el mundo, es el resultado de un proceso social de interacciones mediadas simbólicamente, es decir, el individuo nace con una predisposicón a la sociabilidad de una sociedad[21] siendo central en esta predisposición, el lenguaje y la interacción con el mundo social.

En esta misma línea, se propone que los seres humanos y sus interrelaciones se dirigen a las personas y hacia si mismos de un modo que esos significados tienen un sentido para ellos, es decir, el ser humano tiene la capacidad de moverse en el mundo a partir de las interpretaciones que devienen de estas mismas relaciones sociales, no son fenómenos puramente individuales o cognitivos si no que son propios de la interacción.

El caso de estudio

Antes de presentar los resultados del trabajo, vale introducir algunas cuestiones del método y del caso de estudio que acá se analiza.

El 2011, en la ciudad de Temuco se puso en marcha la que fue la principal regulación del comercio ambulante hasta esa fecha, y que trata principalmente de prohibir el ejercicio de esta actividad en un cuadrante que comprende la mayoría del sector céntrico de la ciudad, y en donde se localizan los principales espacios de símbolo del poder, como lo son edificios gubernamentales (municipio, intendencia), la catedral de la ciudad, plazas y otros espacios públicos así como también una serie de servicios e instituciones propias del funcionamiento de una ciudad, como lo son los comercios de retail, bancos, restoranes, cafés entre otros. En suma, el perímetro de exclusión del comercio ambulante comprende entre las calles Andrés Bello, Lautaro, Vicuña Mackenna y General Mackenna, sumando un total de 324.000 metros cuadrados de superficie, esta regulación se presenta como las más grande y restrictiva de este tipo en Chile, asimismo, en Latinoamérica las regulaciones y prohibiciones de ejercicio del comercio ambulante han sido acotadas a espacios más reducidos y con otros intereses[22].

19 Mead M., *Espíritu, persona y sociedad desde el punto de vista del conductismo social.* Buenos Aires: Paidós, 1972

20 Herbert Blumer, *El interaccionismo simbólico: perspectiva y método*. Barcelona: Hora, 1982

21 Peter Berger, Thomas Luckman, *La construcción social de la realidad.* 1a edición. Buenos Aires: Amorrortu, 2011

22 Donovan M, Informal cities and the contestation of public space: the case of Bogotá`s street vendors, 1988-2003, *Urban Studies*, 2008;45(1):29–51

Durante los años 2017 y 2020 se realizó trabajo de campo etnográfico con trabajadores ambulantes que realizaban sus labores al interior de este cuadrante de exclusión, quienes a juicio del municipio y de los actores involucrados en la toma de decisiones sobre la regulación de estos en el espacio público (vale decir los principales gremios asociados de comercio y turismo), eran personas que fomentaban la delincuencia así como también empeoraban la "imagen de ciudad", construyendo así a un sujeto que era necesario expulsarlo y eliminarlo de las calles criminalizando su práctica[23]; y por otro lado, como parte de los cuestionamientos de mi investigación, me interesaba comprender cómo se construían a sí mismos los trabajadores callejeros, en lo que denominé como "construcciones identitarias" del trabajador callejero a la luz de los antecedentes teóricos antes descritos.

Por tanto, se presentan extractos de mis notas de campo como descripciones de diversas situaciones que daban luces a las formas en los trabajadores se concebían así mismos como sujetos particulares en un contexto dado por el trabajo, la familia, las relaciones de amigos y otros elementos que permiten comprender que la imagen de precariedad e informalidad son caricaturas que es necesario superar.

El trabajador callejero por subsistencia

"trabajar, para mi familia, para sustentar más que nada"
(Carolina, 20 años)

La cita recién introducida y que da inicio a este primer tema, representa un elemento que cruza la experiencia de la mayoría de las personas con las cuales me relacioné: **la necesidad de trabajar para sustentar a sus familias**. Esta necesidad es debido a diferentes condiciones percibidas de vulnerabilidad. Reafirman la urgencia de poder trabajar *dignamente* porque las condiciones dadas no les permiten de otra forma. Estas condiciones, refieren, son estructurales e incluyen la clase, raza, etnia o género. Por ejemplo, Elías, de 41 años, proviene de una familia de ambulantes. Expresa que está cansado de las desigualdades que se viven en la calle y lo difícil que es vivir en la pobreza con largos periodos de trabajo. Usualmente labora desde las 6 am hasta las 8 pm, de lunes a sábado, esquivando las fiscalizaciones y condiciones climáticas adversas. La siguiente cita describe cómo las condiciones

23 Esta descripción es grosso modo de un análisis más extenso como parte de mi trabajo doctoral en donde se analizó por un lado la construcción del sujeto trabajador ambulante por parte de los administradores y políticos de la ciudad mediante un análisis del discurso que contempló entrevistas y análisis documental entre los años 2011-2018.

de pobreza y cesantía en la región se reflejan en la existencia del comercio ambulante en Temuco:

> *"Y súmele, y usted dijo, multiplicado por 10, súmale, porque es una zona comercial, súmale la escases de trabajo que hay aquí en nuestra región, la región de la Araucanía aumentó en los últimos meses en 10 puntos.. el 10,5 % de cesantía… súmale… súmale el otro factor, el factor de la pobreza, súmale el otro factor que es el tema del alcoholismo, y súmale que somos la zona, aquí nuestra región es zona comercial.. ¿cuándo lo van a terminar?, o sea, eliminamos comercio ambulante y aumentamos más la cesantía, eliminamos el comercio ambulante y aumentamos más la pobreza (…)* (Elías, 41 años)

Como en el extracto anterior, los entrevistados mostraron mucho conocimiento acerca de las condiciones contextuales en las que ellos se desenvolvían, siendo bastante críticos en cómo se abordaban estos temas con la excusa de mejorar las condiciones de vida de los ciudadanos de Temuco y cómo estas mismas condiciones pueden ser superadas gracias al trabajo ambulante.

Para otros, el trabajo ambulante es parte de una vida ligada al trabajo informal, donde algunos se han iniciado en algún tipo de trabajo desde muy jóvenes debido a que han tenido que hacerse cargo de su familia. Este es el caso de Hernán, de 40 años, quien tuvo a trabajar a los 14 años debido a que su padre había abandonado el hogar y su madre no podía hacerlo, teniendo que colaborar en darle sustento a sus hermanos más pequeños. Hernán mezcla trabajo formal con informal, es decir, tiene un contrato asalariado formal y el resto de tiempo lo emplea como ambulante. En estos casos el impacto de la pobreza estructural es evidente. Algunos de los entrevistados viven en familias aglomeradas o en calidad de allegados compartiendo pequeños espacios entre muchas personas, desprovistos muchas veces de ayuda social o de participación en algún programa gubernamental bien por desconocimiento o a veces, por negligencia de los propios programas, que provocan sentimientos de exclusión y rechazo.

En resumen, la pobreza y las condiciones de salud son característicos en gran parte de los ambulantes sin permiso. Se evidencia una precarización de la vida de algunas personas que deben cumplir con mútiples tareas, por ejemplo la crianza, el cuidado de familiares y el mismo trabajo, condicion que afecta principalmente a las mujeres, como en el caso de María.

El comercio callejero es un estilo de vida

Para Maloney[24] y Perry, Maloney, Arias, Fajnzylber, Mason y Saavedra-Chanduvi[25] la informalidad usualmente se ha entendido como una respuesta de exclusión de los más pobres urbanos, pero además, constatan los autores, la informalidad puede ser vista como una forma de "escape" a las condiciones de la formalidad, como los bajos salarios, cumplimiento de horarios y la burocracia de los procesos de formalización en caso de autoemplearse. En esta misma línea, Bayat destaca que las políticas de "abajo hacia arriba" se presentan principalmente en los países del sur global, y que se destacan por la agencia de sus participantes a través de lo que denomina como "ocupaciones silenciosas". El comercio ambulante puede ser vista como una forma silenciosa de escape de las condiciones desventajosas de la formalidad frente a lo que ofrece la informalidad. En este sentido, los relatos que dieron luz a pensar el comercio callejero como una forma de vida se caracterizan por presentar dos subtemas: las relaciones sociales que se establece entre los vendedores (y sus clientes) y las mejores condiciones laborales (frente a la formalidad) asociadas a la flexibilidad, libertad y ganancias directas.

> *"Tengo cualquier casero[26], es que lo hago reír, les tiro talla[27] entonces se van todos riendo, entonces… (dicen) voy a volver donde el casero buena onda, todos se van riendo (…)"* (César, 26 años)

La cita anterior la destaco porque algo que me sorprendió en el trabajo de campo es la capacidad que tienen los ambulantes para relacionarse con otros (compañeros o clientes). César explica cuál es uno de los elementos que más lo atraen de trabajar en la calle. Su relación con clientes les da la posibilidad de interactuar y definir estrategias de venta con diferentes personas. A veces usan el sarcasmo, otras la broma directa y casi siempre un trato que "eleva" al cliente en un nivel de superioridad, "*para hacerlo sentir importante*" y así lograr una venta exitosa. La relación con los clientes también es para ellos un elemento que les reconforta más allá de la venta diaria, es la relación con otro lo que le da valor a su práctica laboral:

Estas características dan cuenta de las experiencias subjetivas de valo-

24 Maloney W, Informality revisited. *World Dev*. 2004;32(7):1159–78.

25 Perry G, Maloney W, Arias O, Fajnzylber P, Mason A, Saavedra-Chanduvi J. *Informalidad: Escape y Exclusión*. Washington; 2008.

26 Muchos clientes habituales

27 Bromas

ración de trabajar como ambulante, y por tanto sus percepciones en torno a estas prácticas. Que el comercio callejero sea considerado como un estilo de vida, da cuenta de cierta voluntariedad de trabajar en la calle, una elección que tiene distintas interpretaciones y funciones. Una de ellas, asociadas directamente con las condiciones laborales, están basadas en aquellas versiones referidas a las ventajas de trabajar en la calle por sobre un "trabajo formal" o "apatronado" -como usualmente le llaman los ambulantes-. Aparecen nociones como "libertad" ya sea horaria o de relación laboral directa con algún empleador en donde la ausencia o inexistencia de otro les es tremendamente favorable y provechoso, la que se relaciona directamente con la idea de "flexibilidad" nuevamente referida a las condiciones directas de su trabajo.

Sin embargo, si bien la flexibilidad y libertad son características comunes, eso no quiere decir que no tengan rutinas o respondan a temporalidades. Existe toda una forma de organización que es completamente distinto al trabajo formal, por cuanto al no haber horarios fijos de trabajo y tener que abastecerse de manera independiente, muchos de ellos comienzan sus días en la madrugada, dejar sus hogares y a sus hijos en sus establecimientos educacionales en caso que los tengan.

Este punto está ligado con otro de los elementos referidos al ambulantaje como estilo de vida, y es que una de las principales motivaciones de su trabajo está en las ganancias inmediatas y diarias que tienen "*a pesar de las veces que me quitaran las cosas era más como la ganancia mía ver la plata tan rápido… uno le va tomando el gusto a la plata rápida*" (Gloria, 23 años). Este flujo rápido de dinero les permite adquirir bienes y servicios de manera rápida y muchas veces más barato, ya que refuerzan el intercambio de estos entre los mismos compañeros de trabajo, es decir, entre ellos tranzan bienes y servicios varios; por otro lado muchos de ellos están fuera de los mercados formales dominados por el endeudamiento a través de las tarjetas bancarias, por lo que el tener dinero día a día les permite actuar de acuerdo a las necesidades inmediatas que vayan teniendo.

Todo esto refuerza la idea de la ventaja del trabajo ambulante, como una opción de mantenerse al margen de ciertas formas de consumo, de vivir de otra manera y de defender una forma de trabajo que se presenta como una alternativa, y no sólo como una salida a la precarización o a una versión del comercio callejero desde la vulnerabilidad, situándolos con capacidad de agencia y de acción directa sobre sus formas de vida que trasciendan a sus relaciones.

El comercio callejero como resistencia

> *"Si po, porque el perímetro está escrito, esta ya marcado una línea amarilla, no se si .. usted ve.. si usted va a Vicuña Mackenna.. Lautaro… de esos perímetros, si po, pero nosotros estamos dentro del perímetro porque estamos dando la lucha al alcalde"* (Andrés, 25 años)

La cita anterior resume uno de los puntos que caracterizan y definen a los ambulantes, el de la disputa y lucha por el derecho a trabajar y a ocupar las calles resistiendo a las estrategias de control y de desalojo que despliega el municipio, tal como se ha discutido en los temas anteriores.

Asimismo, considerando las tasas de pobreza en la Araucanía , no es difícil comprender que trabajar en la calle se ha transformado en una salida viable para aquellos que poseen mayores dificultades económicas y sociales. Sin embargo, más allá que las motivaciones económicas, lo que muchas veces se ignora es que el trabajo callejero también es una actividad cultural e inherente al desarrollo de las ciudades latinoamericanas[28] así como también se presenta como una alternativa a los modelos de consumo y de trabajo formal actuales, propios de las lógicas económico-políticos que rigen actualmente[29]. El hecho de que participar en el comercio callejero sea una práctica cultural también contribuye a la formación de las resistencias a su regulación, por ejemplo, la pertenencia a la etnia mapuche y la tradición como ambulantes es una característica propia de las ñañas; también la pertenencia a cierto "linaje" de trabajo ambulante lo que releva la tradición familiar y las trayectorias de vida como trabajadores y por último como una posibilidad contracultural, de resistencia a las lógicas capitalistas de trabajo basadas en el apoyo a multinacionales y la debilitación de las relaciones cara a cara y por tanto promoviendo formas alternativas de trabajo y vida[30].

28 Hays-Mitchell M. Street vending in Peruvian cities: the spatio-temporal behavior of ambulantes. *Professional Geographer*. 1994;(46):238–425 y Muñoz L. Tianguis as a Possibility of Autogestion: Street Vendors Claim Rights to the City in Cancún, Mexico. *Space and Culture*. 2018;1–16 ofrecen interesantes discusiones en torno a las actividades económicas tradicionales en Latinoamérica.

29 La literatura ha profundizado en torno a las "economías populares" como formas alternativas de intercambios y/o trabajo, revisar por ejemplo Coraggio J. *Economía Social y Solidaria. El trabajo antes que el capital*. Quito, Ecuador: Abya-Yala; 2011, Gago V. *La Razón Neoliberal. Economías Barrocas y Pragmática Popular*. Buenos Aires: Tinta Limón; 2015 y Fernández Álvarez MI. Relationships of kinship, corporality and affection in the production of the common: Reflections from an ethnography with workers of the popular economy in argentina. *Revista de Estudios Sociales*. 2019;2019(70):25–36.

30 Crossa V. Creative Resistance. The Case of mexico Citys`s Street Artisans and Vendors. En: Graaff K, Ha N, editores. *Street Vending in the Neoliberal City*. New York: Berghahn

El linaje, trae consigo el componente de una historia de vida ambulante que viene de alguna manera "heredado" por generaciones familiares. El trabajar en la calle es parte de un modo de ser trabajador en la calle donde está su historia y la de sus antepasados. Además, y como parte de las prácticas familiares, es posible convivir con familias completas que actualmente trabajan en la calle, algunas aglutinadas y organizadas en función de su filiación familiar y otras más bien dispersas. Por ejemplo, en una conversación Claudio (27 años) me menciona:

> *"es que aquí casi toda la familia, casi todos los del centro son familiares, la mayoría de los vendedores aquí están como uníos, familia, familia, familia, [apunta a personas que están alrededor] es como una cadena (…) vamos a echarle una manito, vamos ayudarlos, después se independizan y trabajan solos"* (Claudio, 27 años)

En esta misma línea, Gabi, una ambulante mapuche de 23 años me contó que desde su bisabuela, y quizás antes, han venido a la ciudad a vender lo que producen en sus campos.

Toda su familia se ha visto envuelta en esta actividad. Siempre han tenido algún tipo de problema con su trabajo, ya sea porque "molestan" en algún lugar, o porque algún locatario formal solicita que las desplacen. En especial, le llama la atención las medidas que ha tenido el alcalde actualmente y la poca capacidad de conversación que tiene con ellas, ya que como dice, siempre han estado ahí. Actualmente trabaja en la Feria Pinto, donde tiene permiso para trabajar desde las 8 am hasta las 1 pm, después de eso, si siguen en el lugar, viene carabineros o inspectores municipales a expulsarlas. "Tenemos que vender todo en ese ratito, no podemos volvernos a nuestras casas si no vendemos todo", me comenta. Como la mayoría de las ñañas, se traslada desde alguna localidad rural cercana a Temuco, por lo que para estar a las 8 de la mañana en su puesto, su día comienza por lo menos a las 5.30 AM.

Un caso parecido es el de Sole, quien es una ambulante perteneciente a un pequeño grupo de trabajadoras históricas, aunque, en realidad ella es la hija de la dueña del puesto, quien ha estado ausente por motivos de salud. Su madre, lleva 44 años trabajando como comerciante ambulante, vende ropa y artículos de temporada, pero su puesto no está en donde debería *"debería estar en la esquina, pero acá tengo techo y me va mejor"* menciona, pues no le alcanza el dinero para comprarle un techo a su puesto. Sole, ha acompañado a su mamá durante gran parte de su vida, aunque no ha sido su única ocupación, el tra-

Books; 2015.

bajo ambulante es parte de la herencia de su madre.

En un segundo tema que surge es que plantean al comercio callejero como una forma de "economía alternativa" que se encuentra al margen, principalmente del modelo de comercialización y trabajo formal dominados por una relación principalmente de competencia y de liberación económica[31]. Se consideran parte de la economía alternativa por que ofrecen productos que están al alcance de las clases más pobres, ofreciendo precios competitivos y productos de primera necesidad. El comercio ambulante también ofrece la posibilidad de poder establecer una relación cara a cara con el cliente, pudiendo negociar precios, ofrecer intercambios u otras formas de transacciones. En la siguiente cita, Hernán me explica por qué cree que como ambulante plantea una nueva forma de entender el consumo y la relación con otros, desde ofrecer el intercambio hasta consumir localmente:

> *"(hay que entender) el comercio de otra manera, ver el… que por ejemplo nosotros tenemos nuestra propia economía, comprarle en vez de ir a un supermercado, tu comprai las verduras donde las ñañas de al lado, o le haces intercambio, no se… si ella necesita un cuchillo, no se po se lo cambias por unas verduras, ¿me entendis? (…) nosotros estamos al margen de su capitalismo."* (Hernán, 40 años)

Los ambulantes se sienten orgullosos y saben que los productos que ofrecen están al alcance de cualquiera, es más, es una condición para poder estar en la calle, ya que solo así pueden mantener su trabajo y ser una real alternativa a las grandes cadenas de supermercados de la zona, "*la gente no te va a comprar un morrón de 800 pesos siendo que un sueldo mínimo no le alcanza para vivir el mes, hay que ajustarse"*, me dice Claudio en nuestra conversación.

La economía alternativa del comercio callejero se ve fortalecida por la capacidad que tienen los vendedores de adaptarse a los cambios que el mismo mercado les obliga, y que les permitiría aprovechar la misma libertad con la que cuentan para vender una variedad de productos de manera flexible. Así, en épocas especificas la venta de ciertos productos reemplazan a las de circulación más común. Por ejemplo esto sucede en las fechas en que los niveles de consumo de ciertos alimentos aumentan, en el verano es el caso de frutas de estación, en el mes de septiembre –mes donde se celebra la independencia del país- la venta de cebollas o aceitunas (para cocinar empanadas) domina las ventas en las calles. Este ingenio es el que destaca Hernando de Soto[32] al

31 Cattani A. *La otra economía.* Argentina: Editorial Altamira; 2004.

32 de Soto H. *El otro sendero.* Buenos Aires: Editorial Sudamericana; 1987.

referirse al ambulante como personas altamente creativas y emprendedoras en detrimento de los defensores de los comercios formales, quienes apelan al apoyo de los "verdaderos emprendedores"

Así, una de las condiciones que atraviesan a estos sujetos es la de la condición histórica que los ha caracterizado como trabajadores a pequeña escala, que se movilizan desde los sectores rurales o periurbanos hacia la ciudad para vender sus productos. Esta postura es defendida como una característica inherentemente perteneciente a su cultura y que los define como tal, por lo tanto, el desproveerles la posibilidad de trabajar en la calle sería una suerte de "negacionismo cultural" intentando ocultar, bajo lógicas colonialistas, prácticas que son ancestrales, ignorando incluso convenios internacionales que validan y fomentan el respeto por las prácticas ancestrales y formas de trabajo tradicionales, que es lo que hace el convenio 169 de la OIT[33].

Finalmente, y como cierra la cita anterior, lo más importante de quienes reivindican al trabajo ambulante como un componente cultural es la de poder llevar a cabo una actividad a partir de la venta de productos que son fruto de su propia tierra, y que han hecho por generaciones. Estas mismas formas de producción, son en la mayoría de los casos promovidas por programas gubernamentales y que, a pesar de estar formalizadas como agrupaciones mapuche, se les niega la posibilidad de estar en el espacio público.

Conclusiones

Los comerciantes ambulantes se definen en general como personas esforzadas y trabajadoras, con una gran capacidad de soportar las situaciones difíciles, y que su propio trabajo da cuenta de eso. Soportan las condiciones climáticas de la ciudad, largas horas de trabajo, que pueden llegar a superar las 15 horas diarias, sueldos variables y problemas con el municipio, estas características y definiciones permitirían comprender los procesos de construcción de identidad de estas personas, en tanto se construyen en la interacción y a través de los significados que se les otorgan a estos mismos procesos

Sin embargo, a pesar de estos aspectos, existen elementos que marcan una tendencia hacia la valoración del comercio ambulante como su forma de vida y que les permiten entender cómo esta forma de vida ambulante los identifica con características diferenciadoras de otras actividades económicas, y que, en el caso particular colaboran en comprender, entre todas las complejidades, porqué las políticas de regulación mediante la prohibición y los

33 OIT. Convenio (N. 169) sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes. 1989.

desalojos no tienen efecto alguno en la ciudad, así como también entender estas políticas ineficientes en el contexto actual de la región de la Araucanía.

De esta manera, las formas de legitimación del su trabajo están dadas por el derecho al trabajo y la posibilidad de poder ejercerlo en el espacio público, incluso pagando algún tipo de licenciamiento, elemento que al menos el alcalde nunca ha estimado, de hecho, desde que se publicó el decreto 092 y la posterior ordenanza, no ha habido ningún cambio en la política de desalojos, multas y expulsiones, si no que al contrario, se han profundizado estas estrategias, aumentando el gasto público en campañas orientadas a traspasar la responsabilidad al consumidor y criminalizar el trabajo ambulante.

Finalmente, comprender al trabajador callejero como sujetos con agencia, características propias y prácticas que reclaman la posibilidad de ejercer sus derechos: al trabajo, a la ciudad, a ser ciudadanos, a la seguridad, entre otros; el espacio público se transforma en el espacio de proximidad y de construcción de un imaginario común y compartido que dota de sentido a sus prácticas de trabajo en la calle. Para ello al definirse como sujetos con " necesidades" o con una "historia de precariedad", definir su trabajo de acuerdo al linaje o herencia o incluso como un estilo de vida alternativo les permite visibilizarse como actores determinantes de las relaciones sociales que se dan en el espacio público del centro de la ciudad.

Referencias

Abagna, G., Amponsah, O., Appiah, S., & Mensah, H. (2021). Informality-sustainable city nexus: The place of informality in advancing sustainable Ghanaian cities. *Sustainable Cities and Society*, *67*. https://doi.org/10.1016/j.scs.2021.102707

Batréau, Q., & Bonnet, F. (2016). Managed informality: regulating street vendors in Bangkok. *City & Community*, *15*(1), 29–43.

Battistini, O. (2004). *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Prometeo.

Bayat, A. (2000). From "Dangerous Classes" to "Quiet Rebels": Politics of the urban subaltern in the global South. *International Sociology*, *15*(3), 533–557.

Bayat, A. (2004). Globalization and the Politics of the Informals in the Global South. In A. Roy & N. Al-Sayyad (Eds.), *Urban Informality: Transnational Perspectives from the Middle east, Latin American and South Asia*. Lexington Books.

Bear, L. (2011). Making a river of gold: Speculative state planning, informali-

ty, and neoliberal governance on the Hooghly. *Focaal. Journal of Global and Historical Anthropology*, *61*, 46–60.

Berger, P., & Luckman, T. (2011). *La construcción social de la realidad* (1ª edición). Amorrortu.

Blumer, H. (1982). *El interaccionismo simbólico: perspectiva y método*. Hora.

Bromley, R. (2000). Street vending and public policy: a global review. *International Journal of Sociology and Social Policy*, *20*(1), 1–28.

Carr, M., & Chen, M. (2004). *Globalization, social exclusion and work: with special reference to informal employment and gender*.

Cattani, A. (2004). *La otra economía*. Editorial Altamira.

Coraggio, J. (2011). *Economía Social y Solidaria. El trabajo antes que el capital*. Abya-Yala.

Cross, J. (1997). Debilitando al clientelismo: la formalización del ambulantaje en la ciudad de México. *Revista Mexicana de Sociología*, *59*(4), 93–115.

Crossa, V. (2015). Creative Resistance. The Case of mexico Citys`s Street Artisans and Vendors. In K. Graaff & N. Ha (Eds.), *Street Vending in the Neoliberal City*. Berghahn Books.

Crossa, V. (2016). No Reading for difference on the street: De-homogenising street vending in Mexico City. *Urban Studies*, *53*(2), 287–301.

de Soto, H. (1987). *El otro sendero*. Editorial Sudamericana.

Donovan, M. (2008). Informal cities and the contestation of public space: the case of Bogotá`s street vendors, 1988-2003. *Urban Studies*, *45*(1), 29–51.

Fernández Álvarez, M. I. (2019). Relationships of kinship, corporality and affection in the production of the common: Reflections from an ethnography with workers of the popular economy in argentina. *Revista de Estudios Sociales*, *2019*(70), 25–36. https://doi.org/10.7440/RES70.2019.03

Gago, V. (2015). *La Razón Neoliberal. Economías Barrocas y Pragmática Popular*. Tinta Limón.

Hays-Mitchell, M. (1994). Street vending in Peruvian cities: the spatio-temporal behavior of ambulantes. *Professional Geographer*, *46*, 238–425.

Linares, L. (2018). The paradoxes of informalizing street trade in the Latin American city. *International Journal of Sociology and Social Policy*, *38*(7–8), 651–672. https://doi.org/10.1108/IJSSP-09-2017-0119

Lindell, I., Ampaire, C., & Byerley, A. (2019). No Governing urban informality: re-working spaces and subjects in Kampala, Uganda. *IDPR*, *41*(1), 63–84.

Mackie, P., Bromley, R., & Brown, A. (2014). Informal Traders and the Battlegrounds of Revanchism in Cusco, Peru. *International Journal of Urban and Regional Research*, *38*(5), 1884–1903.

Maloney, W. (2004). Informality revisited. *World Development*, *32*(7), 1159–1178.

Marinelli, M. (2018). From Street Hawkers to Public Markets. Modernity and Sanitization Made in Hong Kong. In Y. Cabannes, M. Douglas, & R. Padawangi (Eds.), *Cities in Asia by and for the people* (pp. 229–257). Amsterdam University Press.

Mead, M. (1972). *Espíritu, persona y sociedad desde el punto de vista del conductismo social.* Paidós.

Moreno-Hurtado, M., Torres-Arévalo, N., Martínez-Patiño Karent, Martínez-Beltrán, K., & Vesga-Rodríguez, J. (2018). Identidad Laboral: Análisis del Concepto en el Contexto Actual del Mundo del Trabajo. *Salud y Administración*, *5*(14), 59–67.

Muñoz, L. (2018). Tianguis as a Possibility of Autogestion: Street Vendors Claim Rights to the City in Cancún, Mexico. *Space and Culture*, 1–16.

Nardi, H. (2006). *Etica, trabalho e Subjetividade*. UFRGS.

OIT. (1989). *Convenio (N. 169) sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes*.

OIT. (2018). *Mujeres y hombres en la economía informal: un panorama estadístico*.

OIT. (2021). *Panorama Laboral 2021. América Latina y el Caribe*.

Perry, G., Maloney, W., Arias, O., Fajnzylber, P., Mason, A., & Saavedra-Chanduvi, J. (2008). *Informalidad: Escape y Exclusión*.

Recchi, S. (2020). Informal street vending: a comparative literature review. *International Journal of Sociology and Social Policy*. https://doi.org/10.1108/IJSSP-07-2020-0285

Roever, S. (2016). Informal Trade Meets Informal Governance: Street Vendors and Legal Reform in India, South Africa, and Peru. *Cityscape*, *18*(1), 27–46.

Sato, L., & Pulido-Martínez, H. (2013). Presentación número especial - psicología social critica del trabajo | Universitas Psychologica. *Universitas Psychologica*, *12*(4), 1007–1008. https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/6200

Sisto, V. (2009). Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: desafíos para la investigación. *Universum*, *24*(2), 192–216.

Soliman, A. (2020). Understanding sustainability transitions for urban informality in the Middle East. *International Journal of Urban Sustainable Development*. https://doi.org/10.1080/19463138.2020.1728692

Stecher, A. (2013). Un modelo crítico-interpretativo para el estudio de las identidades laborales. Contribuciones a la investigación psicosocial sobre trabajo y subjetividad en América Latina. *Universitas Psychologica*, *12*(4), 1311–1324.

Stecher, A., & Soto Roy, Á. (2022). Crisis and Transformation of Occupational Identities in Three Sectors (Retail, Mining, State): Contributions to Understanding Workplace Subjectivities in Neoliberal Chile. *Neoliberalism and Subjectivity in Latin America*, 33–56. https://doi.org/10.1007/978-3-

031-17855-9_4

Tokman, V. (2001). *De la informalidad a la modernidad.* Oficina Internacional del Trabajo.

Tucker, J., & Anantharaman, M. (2020). Informal Work and Sustainable Cities: From Formalization to Reparation. *One Earth*, *3*, 290–299.

Vargas, A., & Valencia, S. (2019). Beyond state regulation of informality: understanding access to public space by street vendors in Bogotá. *International Development Planning Review*, *41*(1), 85–105.

Veleda, S. (2001). Trabajo informal en América Latina: el comercio callejero. *Biblio 3W: Revista Bibliográfica de Geografía y Ciencias Sociales*, *6*. http://www.ub.edu/geocrit/b3w-317.htm

De la migración al trabajo (precario) como plataforma (histórica) del capital: Elementos para la discusión

Luis Matías Caro[1]

Introducción

El presente capitulo tiene como objeto hacer una revisión, discusión y lectura en torno a los estudios del trabajo en relación a la cuestión migratoria, a fin de abordar una crítica del fenómeno contemporáneo migración-trabajo. Bajo la premisa: la violencia estructural (institucional) en razón de la gestión administrativa permite la irregularidad devenida y perpetuación del *estatus legal precario*, lo cual constituye y reproduce el trabajo precario migrante. Que, hoy como fenómeno social en el caso de Chile, es producto de una política migratoria administrativa de carácter restrictiva, que tiende a limitar la regularización migratoria, la inserción social y el acceso al trabajo –en cuanto a posibilidades de acceso a trabajo formal y seguro–. Sintetizándose, una condición migratoria vulnerable a objeto de precarización laboral, a fin de producir una mayor plusvalía, en efecto, un aumento de la tasa de ganancia y de acumulación de capital, que por norma, responde al carácter ontológico del capitalismo moderno que tiende a transitar y reproducirse en momentos históricos coyunturales, donde la o el migrante pobre se constituye como uno de los actores protagonistas bajo la condición de una fuerza de trabajo explotable y disponible.

En la primera parte de nuestro apartado, desarrollamos una revisión del perfil y características de los movimientos migratorios contemporáneos en su expresión nacional e internacional. En la segunda parte, abordamos una discusión y revisión teórica acerca de lo que se ha trabajado en Chile en torno a los estudios migratorios y estudios del trabajo –de la conceptualización de trabajo precario, incorporando a dicho análisis, también, estudios teóricos

1 Sociólogo/Lic. en Sociología, Universidad de Concepción, Chile. Correo: lcaro2016@udec.cl

previos a fin de hacer una discusión más completa–.

Para terminar, se propone que los desplazamientos migratorios como fenómeno social, no se generan y no obedecen sólo a la superficialidad de la particularidad contingente de las condiciones políticas, económicas o sociales (materiales) críticas del país de origen del migrante, más bien, su ontología como fenómeno social, posee correspondencia histórica en razón de la presión de intereses económicos utilitarios. Vale decir, la migración en toda época histórica constituye y es funcional de acuerdo al apetito de mano de obra demandada por el capital, que sobre la base de escenarios históricos coyunturales de transición, de la contradicción capital-trabajo en cuanto a síntesis en plusvalía, hace expedito mayores rendimientos del capital (maximización de ganancias), a su vez, mayores rendimientos de competitividad en los mercados internacionales, lo que en el escenario capitalista global actual –sobre todo, en países metrópolis de mayor desarrollo (Norteamérica o Europa)–, la migración contribuye a un mayor crecimiento del capital corporativo (transnacional).

Movimientos migratorios contemporáneos en Chile y el mundo

En Chile durante los últimos años se ha desarrollado una ola migratoria sin precedentes teniendo un impacto holístico en el país, incidiendo en los caracteres demográficos, sociales, políticos y económicos. Dicho fenómeno se ha caracterizado en ser un movimiento migratorio eminentemente intrarregional (sur-sur), que a su vez convive con la cadena migratoria proveniente de países caribeños. Aquello se ha constituido en un fenómeno reciente, ya que Chile históricamente no ha recibido olas migratorias de manera constante, sino moderadas y esporádicas,[2] lo cual se constata que en la actualidad, el país cumple un rol relevante en el escenario internacional constituyéndose como un 'polo migratorio' en la región latinoamericana y el mundo.

A diferencia de Chile, en el plano internacional, los movimientos migratorios se han desarrollado de manera vertiginosa y constante. Tras la desatención política global a los problemas sociales y económicos, de la pobreza y desigualdad histórica del continente africano, el Mar Mediterráneo se ha constituido como uno de los principales canales del flujo migratorio hacía Europa. Acrecentado aún más, producto de los impactos de los conflictos

2 Tijoux, M. E. (2013). Niños(as) marcados por la inmigración peruana: estigma, sufrimientos, resistencias. *Convergencia*, 20(61), 83-104, https://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v20n61/v20n61a4.pdf

armados en regiones de África (Libia, 2011; Sudán del Sur, 2013) y Oriente Medio (Afganistán, 2001; Pakistán, 2004; Siria, 2012), lo cual ha contribuido sustantivamente a los desplazamientos forzados de refugiados en el mundo.[3] De acuerdo a los datos del último informe de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM),[4] en el 2019 se estimaban 272 millones de migrantes en el mundo (3,5% de la población mundial), de estos, alrededor del 74% poseía 'edad de trabajar' (20 a 64 años) y en su mayoría eran migrantes hombres (52%; 48% mujeres). En el mundo, Europa y Asia lideran en población migrante recibida (61% del total), seguido por la región de América del Norte (22% del total), los cuales concentran también el mayor porcentaje de población migrante trabajadora, siendo Estados Unidos el principal país de origen de las remesas, y en Europa, a pesar de existir una fuerte presencia migrante en Italia y Grecia (como 'países de paso'), Suiza y Alemania representan un porcentaje sustantivo en el origen de las remesas. Por otra parte, América Latina y el Caribe poseen sólo el 4% de la población migrante en el mundo, de la cual México lidera en el destino de remesas, debido a la fuerte migración mexicana (histórica) en Estados Unidos.

En el caso latinoamericano, en el 2015 tras la agudización de la crisis social y económica de Venezuela, producto de la presión internacional de las sanciones económicas y financieras al país caribeño,[5] sumado a la moratoria de la reacción del gobierno a los embates económicos internos (de desestabilización) y externos (de caída mundial de los precios del petróleo), de un país (rentista y mono-exportador) altamente dependiente del ingresos de divisas por la venta/comercialización de petróleo en el mercado internacional ("98% en promedio de los ingresos de divisas"),[6] además de importar el 35% de los bienes de consumo para el mercado interno,[7] junto a una respuesta política mediante el control de precios y la desestabilización del tipo

3 Devia-Garzón, C. y Bautista-Safar, T., "La realidad de la crisis migratoria europea." *Entramado*, vol. 13, no. 2, 2017, 144-156, https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265455648009

4 Organización Internacional para las Migraciones (OIM), *Informe sobre las migraciones en el mundo 2020*, Ginebra, OIM, 2019. https://publications.iom.int/books/informe-sobre-las-migraciones-en-el-mundo-2020

5 Detalles (*executive orders*) en el sitio web del Departamento del Tesoro de EE.UU. (U.S. Department of Treasury) a Venezuela, año 2015 al 2019, https://home.treasury.gov/policy-issues/financial-sanctions/sanctions-programs-and-country-information/venezuela-related-sanctions

6 Curcio, P., "La mano visible del mercado guerra económica en Venezuela (2012-2016), Manipulación del Tipo de Cambio e Inflación Inducida". 2016, 1-36, https://1library.co/document/yj7486kk-visible-mercado-guerra-econ%C3%B3mica-venezuela-manipulaci%C3%B3n-inflaci%C3%B3n-inducida.html?utm_source=search_form

7 Curcio, op. cit., 1-36.

de cambio; el país alcanzaría una pobreza en torno al 33,1% y en el 2017 una hiperinflación histórica en torno al 862,6%,[8,9] lo que se intensificaría año tras año, habiendo merma de la inflación recién en el 2022. En consecuencia, se generaría un éxodo masivo de población venezolana a diversas regiones del mundo, lo cual según datos de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), durante el 2019 se estimó que más de 4 millones de venezolanos y venezolanas habrían salido del país. Mientras que, datos recientes de la Plataforma Regional de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela (R4V, acrónimo en inglés), a la fecha de septiembre de 2022, se han contabilizado 7 millones de venezolanos que han emigrado del país, lo cual un 83% ha arribado a países de América Latina y el Caribe, encabezando la recepción migratoria regional países como Colombia (41%), Perú (25%), Ecuador (8,4%) y Chile (7,5%).[10]

Como hicimos mención anteriormente, el fenómeno masivo de olas migratorias en Chile es un hecho reciente, a diferencia de países de América Latina con experiencias de fuerte presencia migrante en su historia, como el caso de Argentina (30% de la población total),[11] Brasil o Venezuela, de la cual junto a México (a excepción de Venezuela) en el siglo pasado "acaparaban el 72,4% de la producción manufacturera industrial de la región",[12] esto, producto de haber sido países que desarrollaron procesos de industrialización progresivos, pero con las particularidades *sui géneris* de dificultades bajo el orden periférico y dependiente por el cual se ha definido América Latina.[13] En efecto, aquellos países a partir de mediados del siglo XIX al XX, se constituirían como 'polos migratorios' y atractivos de empleo.

Por otro lado, en el contexto del segundo gobierno de M. Bachelet (2014-2018), se concretarían orientaciones políticas basadas en estándares internacionales de derechos humanos para la población migrante, sintetizado en el Instructivo Presidencial N°05/2015.[14] En efecto, en Chile comenzaría

....

8 Datos de pobreza, plataforma web estadística de la CEPAL, https://statistics.cepal.org/portal/databank

9 Datos de inflación (Índice de precios del consumidor-IPC), plataforma web del Banco Central de Venezuela (BCV), http://www.bcv.org.ve/estadisticas/consumidor

10 Plataforma Regional de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela (R4V). Ver web https://www.r4v.info/es/document/r4v-america-latina-y-el-caribe-refugiados-y-migrantes-venezolanos-en-la-region-sept-2022

11 Del Pozo, J., *Historia de América Latina y del Caribe*, Santiago de Chile, LOM, 2009.

12 Ibid.

13 Frank, A. G., *Capitalismo y subdesarrollo en América Latina*. Santiago de Chile, CEME, 1965 (versión digitalizada), http://www.archivochile.cl/Ideas_Autores/gunderfa/gunderfa0006.pdf

14 Aninat, I. y Sierra, L., "Regulación inmigratoria: propuestas para una mejor refor-

a desarrollarse un carácter aperturista (histórico) de la política migratoria, en paralelo al incipiente arribo de migrantes haitianos y venezolanos, lo cual irrumpiría al carácter convencional de migrantes provenientes de países vecinos como Perú o Argentina (en razón de la presencia migratoria moderada de la década de los 90'). A este nuevo fenómeno histórico de ola migratoria en Chile, de la cual iría en crescendo en el país, el CENSO 2017 constataría que la población migrante residente aumentaría a un 4,4% de la población total nacional (746.464 habitantes), un aumento que superaría al 1,3% (187.008 habitantes) de la medición anterior del CENSO 2002.[15] Sin embargo, las últimas mediciones del INE-Sermig del 2022, estiman un crecimiento exponencial aún mayor de 1.482.390 habitantes extranjeros residentes en Chile, un aumento del 52,8% respecto a la medición anterior del CENSO 2017. De este aumento, la población inmigrante venezolana sería la más numerosa (30%), seguido por la comunidad de Perú (16,6%), Haití (12,2%) y Colombia (11,7%).[16]

De la naturaleza del fenómeno global de movimientos migratorios caracterizada de manera universal de población migrante bajo la condición en 'edad de trabajar', en Chile la naturaleza de aquello no escapa de la norma, la población inmigrante en el país se ha anidado fundamentalmente en empleos de empresas dedicadas a los servicios (comercio, restaurantes, atención al cliente, alojamiento y hotelería, actividades de los hogares, entre otros).[17] Esto producto de que el país posee una matriz productiva fundamentalmente orientada al sector terciario, por tanto, las ofertas de empleo se circunscriben mayoritariamente en el contexto de lo urbano de los servicios, de la cual el 84% de la fuerza de trabajo se desempeña en dicho sector.[18] Sin embargo, también conviven los casos de empleabilidad en zonas rurales de producción silvoagropecaria, de las cuales –por mencionar– se han popularizado polé-

ma", Aninat, I. y Vergara, R. (eds.), *Inmigración en Chile. Una mirada multidimensional*, Santiago de Chile, FCE-CEP, 2019, 31-63.

15 Instituto Nacional de Estadísticas (INE), *Características de la inmigración internacional en Chile, Censo 2017*, 2018, http://www.censo2017.cl/descargas/inmigracion/181123-documento-migracion.pdf

16 INE y Sermig, Informe de resultados de la estimación de personas extranjeras residentes en Chile al 31 de diciembre de 2021, 2022, https://serviciomigraciones.cl/estadisticasmigratorias/estimacionesdeextranjeros/

17 Bravo, J. y Urzúa, S., "Inmigrantes: Empleo, capital humano y crecimiento." Documento de Trabajo N°48, CLAPES-UC, 2018, 1-31 https://s3.us-east-2.amazonaws.com/assets.clapesuc.cl/media_post_6416_188a851f2e.pdf

18 Instituto Nacional de Estadísticas (INE), 2ª Entrega resultados definitivos CENSO 2017, 2018, http://www.censo2017.cl/wp-content/uploads/2018/05/presentacion_de_la_segunda_entrega_de_resultados_censo2017.pdf

micos casos de abuso y explotación laboral de migrantes en localidades de la región del Maule, Chile.[19]

Recientemente en Chile tras la publicación en abril de 2021 de la nueva Ley de Migración y Extranjería (D. L. N° 21.325) –de autoría de ambos periodos de gobierno de S. Piñera–, la normativa vendría a revitalizar la ley migratoria antecedente de la dictadura (D. L. N° 1.094) conservando el carácter ideológico (histórico) restrictivo y de fijación en el *control fronterizo*[20]. Aquella normativa culminaría y sellaría un proceso de trayectoria de la política pública migratoria, que tendría como antecedente y directriz las medidas administrativas aplicadas en abril del 2018 por el gobierno de S. Piñera, sintetizada en la consigna de 'ordenar la casa' (en paralelo al ingreso y tramite en el Congreso de la nueva ley migratoria N° 21.325), que en ese entonces, establecería la exigencia de un visado consular por un período máximo de 30 días a la población migrante haitiana, la creación de la Visa de Responsabilidad Democrática para la población venezolana y la flexibilidad de expulsiones de migrantes del país.[21]

En el fondo, con las nuevas medidas administrativas –de antesala a la nueva ley-, tendrían como objeto frenar la migración en crescendo que venía desarrollándose en el país desde el 2017, en la cual, se materializarían obstáculos burocráticos administrativos en la gestión de documentación, a fin de cultivar condiciones de vulnerabilidad legal y social en la población inmigrante en el país. Que, en clave teórica de Thayer, se trataría de reproducir y perpetuar la condición de *estatus legal precario*[22]*,* a fin de domesticar y crear las condiciones de una mano de obra migrante bajo la rotula de la vulnerabilidad –legal– y la precariedad –laboral–, sumado, en paralelo a la constante propaganda de la prensa nacional en formar estereotipos, criminalizar y estigmatizar a la población migrante pobre, consolidando significaciones e imaginarios sociales negativos del inmigrante latinoamericano.

19 Carrère, C. y Carrère, M., "Fiscalía investiga denuncia de trabajo forzado masivo de inmigrantes en cosecha de arándanos y mandarinas." CIPER, 2021, https://www.ciperchile.cl/2021/09/28/fiscalia-investiga-denuncia-de-trabajo-forzado-masivo-de-inmigrantes-en-cosecha-de-arandanos-y-mandarinas/

20 Stefoni, C., Lube, M. y Gonzálvez, H., "La construcción política de la frontera. Entre los discursos nacionalistas y la "producción" de trabajadores precarios", *Polis Revista Latinoamericana*, N° 51, 2018, 137-162; Galdámez, L., "Nueva ley sobre migración y extranjería y la producción jurídica de condiciones para la vulnerabilidad", Tijoux, M. E. (ed.), *La deshumanización de las personas migrantes. Los limites del Estado y la urgencia de reconocimiento*, Santiago de Chile, Editorial Quimantú, 2022, 53-73.

21 Stefoni, C., Lube, M. y Gonzálvez, H., op. cit., 137-162.

22 Thayer, L. E., "Causas y consecuencias de la irregularidad migratoria", Rojas, N. y Vicuña J. T. (eds.), *Migración en Chile: Evidencia y mitos de una nueva realidad*, Santiago de Chile, LOM ediciones, 2019, 297-334.

En este contexto, a pesar de que se posee una lectura más extensa sobre la situación migratoria en Chile, las condiciones materiales de las y los migrantes –trabajadores– pobres en Chile no distan sustantivamente de la realidad de otros escenarios de comunidades migrantes en el mundo –sobre todo en el contexto de regiones como Norteamérica o África–, ya que de acuerdo a lo que se ha constatado en la historia, en el contexto de la modernidad, la migración subyugada ha sido siempre funcional en el plano del trabajo, delegada e instrumental en lo económico, y actor (histórico) sustantivo en el engranaje de maximización del capital, sobre todo, en periodos coyunturales –y de transición– del capitalismo (pos)moderno (hoy, la revolución digital, y el dominio en el mercado de plataformas de servicios *ride-hailing/ridesourcing* tanto de transporte de pasajeros como de alimentos, así como de otras plataformas o empleos de servicios), lo que en proporcional, se sostienen condiciones de trabajo *por debajo de su valor*,[23] la perpetuación de salarios de tendencia a la baja o estáticas –sin variación sustantiva–, aumento de la plusvalía, reproducción o aumento de la pauperización (sobre todo en el contexto de crisis social y económica durante la pandemia covid-19, 2020). En consecuencia, consolidación de condiciones de precariedad laboral, formada bajo el accidente (¿o voluntad?) de un sistema normativo y político que produce y reproduce una condición migratoria vulnerable e irregular, ad-hoc a la demanda de mano de obra funcional al capital, de la cual Standing precisa que la inmigración pobre "es infantería ligera del capitalismo global".[24]

En la historia y en la actualidad, la pauperización o precariedad –laboral– de la población migrante –trabajadora– ha sido un fenómeno social que no ha claudicado, a pesar de los pronunciamientos de la OIM, desde el multilateralismo y los Estados no ha existido una respuesta política consistente y rigurosa que pretenda neutralizar o mermar la migración precaria e irregular. Más bien, persiste la trayectoria histórica de la migración subyugada e instrumental de carácter utilitaria, la cual se ha definido: En Europa desde el periodo colonial (mercantilista) a la actualidad, del mercado de migración forzada (esclava) africana distribuida a las colonias, a la rotación de migración forzada y voluntaria contemporánea proveniente de África o América Latina. En Inglaterra durante el siglo XIX en el contexto de la revolución industrial, la presencia de población vecina del Reino Unido (caso irlandés, estudiado por F. Engels). En Estados Unidos desde del siglo XX (estudiado por la Escuela de Chicago, Thomas y Znaniecki y otros) a la actualidad, con la inmigración mexicana y centroamericana (caribeña). En América Latina,

23 Marx, K., *El Capital I: Crítica de la Economía Política*, México, Fondo de Cultura Económica, 2015 (1867).

24 Standing, G., *El precariado: Una nueva clase social*, Barcelona, Ediciones Pasado y Presente, 2018.

del antecedente colonial de migración forzada, a la migración forzada y voluntaria regional (sur-sur) contemporánea; Caso chileno, en el norte del país, de las colonias migrantes de Perú y Bolivia en la segunda mitad de siglo XIX durante la explotación salitrera. Hoy, de la migración vecina y caribeña (haitiana-venezolana).

A pesar de la particularidad social y política de cada país-Estado en razón de sus propias normativas, dinámicas, historia, condiciones y características respecto al fenómeno de la (in)migración, de lo que se constata es que de manera universal en el escenario de la modernidad, la migración pobre y de tez morena/negra (a excepción del caso anglosajón británico), ha sido históricamente sometida y delegada al carácter instrumental del trabajo y lo económico, de la cual posee sus raíces y se organiza desde la 'cultura blanca' (occidental) como una cultura 'superior', la cual proyecta al 'otro' desde la diferencia de lo 'inferior', dando pie al (neo)racismo de la cual se sintetiza la violencia directa, estructural (estatal) y cultural.[25]

En este apartado, de lo que se trata es discutir modestamente la relación (histórica) entre la migración y el trabajo, a fin de contribuir al debate y a una mayor comprensión crítica de que la migración constituye el engranaje de un mercado (de personas) mandatada y determinada por la mundialización del capital.

Piel migrante y la mundialización (histórica) del capital

"[…] el duro destino del trabajo asalariado, la posición perpetua de proletario, recaía mayormente en el inmigrante".[26] Hacía mención Friedrich Engels en la edición norteamericana (1887) en una de sus primeras obras de estudio sobre las condiciones laborales de las y los trabajadores de Inglaterra del siglo XIX –con protagonismo relevante, de la migración irlandesa–, en el escenario y transcurso de la vertiginosa revolución industrial. Si bien, en la historia y en la actualidad, aquella mención no parece haber perdido sentido y materialidad.

En el contexto del modo de producción capitalista (y pre-capitalista: mercantilista), el fenómeno social y económico de la relación migración-tra-

25 Fouillioux, M., "La violencia estructural que configura la condición del sujeto migrante centroamericano/a en tránsito por México", Tijoux M. E. (ed.), *La deshumanización de las personas migrantes. Los limites del Estado y la urgencia de reconocimiento*, Santiago de Chile, Editorial Quimantú, 2022, 141-164.

26 Engels, F., *La situación de la clase obrera en Inglaterra*, 1845, https://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/situacion/situacion.pdf

bajo ha posibilitado la vitalidad y reproducción –histórica– del capitalismo, como un elemento estructural y constituyente en la generación de plusvalía y expoliación de la fuerza de trabajo, en función de un mayor crecimiento de la tasa de ganancia; de un mayor crecimiento del capital.

En América Latina durante el periodo colonial (mercantilista) trascurrido desde el siglo XVI al XVIII dirigido por las potencias imperialistas de España y Portugal, tras el dominio de ciertas regiones de África, comenzaría a desarrollarse por la violencia un mercado (industria) de fuerza de trabajo bajo subyugación a la población nativa de tez negra, dando pie a la consolidación de un mercado internacional de esclavos, y que tras la violencia y la materialización del fenómeno de migración forzada, permitiría reemplazar a la mano de obra nativa-indígena de las colonias de América. Cussen destaca que tras un lapso de 350 años, se contabilizarían "doce millones de hombres, mujeres y niños […] transportados a la fuerza hasta América"[27]. De esta manera, la población migrante esclava se insertaría en el orden económico global en función a los movimientos globales de la fuerza de trabajo, para el abastecimiento de la demanda europea de productos de plantación como el café, azúcar, algodón y otros.

La población migrante esclava no tuvo una presencia homogénea en los países de América Latina, en el caso de países como Brasil, Cuba y Haití, estos recibieron masivas olas de migrantes provenientes de África, producto de la alta demanda de trabajo esclavo mandatada por los terratenientes. En cambio, en el caso de Chile, los trabajadores esclavos llegarían al país en menor cantidad, arribando exclusivamente en las cercanías de Santiago y llegando a representar el "20% a 25% del total de los habitantes a mediados de siglo XVII"[28]. Esta demanda de población migrante esclava proveniente de África se justificó producto de la debilidad vital de la población originaria-indígena, diezmada por las enfermedades y abusos de los trabajos pesados (minería, por ejemplo). Sin embargo, la población esclava nunca reemplazó significativamente a la población indígena en los trabajos pesados, más bien, cumplieron desempeños laborales de sirvientes domésticos, asistentes de vendedores y sujetos de "confianza de la élite chilena".[29] Esta condescendencia de la élite chilena con la población migrante esclava negra se debía a que antes del siglo XVIII no existía un "prejuicio basado en la 'raza', [la] forma de discriminación que los afrolatinos sufrieron derivaba no tanto del color de su piel ni sus

27 Cussen, C., "Raza y calidad de vida en el Reino de Chile. Antecedentes coloniales de la discriminación", Tijoux, M. E. (ed.), *Racismo en Chile: La piel como marca de la inmigración.* Santiago de Chile, Editorial Universitaria, 2016, 21-33.

28 Idem.

29 Idem.

orígenes, sino […] de una cercanía incomoda a las ocupaciones manuales".[30] La interpretación que se hacía del trabajo en ese entonces, correspondía al sentido común bajo el orden cultural de la perspectiva escolástica (feudal), que definía al *trabajo* como una actividad impura asociada a la fuerza física bruta y a la tortura y que,[31] por tanto, no era una actividad a desarrollar por parte de las élites, la evitaban. Posteriormente, a fines del siglo XVIII la tez negra significaría una "falta de limpieza de sangre",[32] dando pie a legitimar el carácter biologicista del racismo que sustentaría ideológicamente al sistema esclavista, naturalizándose la discriminación racial en toda Europa, Latinoamérica y el mundo.

En el caso europeo –por mencionar algunos–, la abolición de la esclavitud se concretaría de manera pionera en Dinamarca (1792), mientras que, en Francia se aboliría en 1794 (retornando con Napoleón en 1802) y en Gran Bretaña en 1807. A pesar de que la esclavitud se aboliría en los principales países colonialistas gestores del mercado de trata de esclavos negros; la Suiza decimonónica a pesar de no haber poseído colonias en el mundo, fue uno de los principales actores en financiar y en participar –mediante la banca y acciones– dentro del mercado de trata de esclavos en las colonias americanas.

En el transcurso del siglo XIX, en el caso de las sociedades anglosajonas, particularmente de Inglaterra como precursor de la Revolución Industrial, los movimientos migratorios de población proveniente de las colonias británicas y naciones vecinas de la corona inglesa, cumplirían un rol sustantivo en la productividad de la industria incipiente, destacándose la contribución de los inmigrantes irlandeses en la industria textil, así como también de su desempeño en otras industrias o sectores productivos de la sociedad inglesa. En ese caso, Engels destacó y describió tanto las condiciones de vida y laborales (precarias) que vivían los inmigrantes irlandeses en Inglaterra:

> "Esos trabajadores irlandeses, que por 4 peniques hacen la travesía hacinados como ganado, se instalan por todas partes. Las peores viviendas son suficientemente buenas para ellos; la ropa es harapienta; ignoran el uso del calzado; su alimentación consiste

30 Idem.

31 López, M., "Las metamorfosis del trabajo: Del trabajo al empleo (Notas de lectura para una reconstrucción histórica-conceptual del trabajo)", *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. 5, No 9, 2014, 141-166, https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42643

32 Cussen, C., "Raza y calidad de vida en el Reino de Chile. Antecedentes coloniales de la discriminación", Tijoux, M. E. (ed.), *Racismo en Chile: La piel como marca de la inmigración*. Santiago de Chile, Editorial Universitaria, 2016, 21-33.

> únicamente en patatas, lo que ganan extra se lo gastan en bebida. ¿Qué necesidad tienen tales seres de un buen salario? Los peores distritos de todas las grandes ciudades están poblados de irlandeses. Cuando un distrito destaca particularmente por la suciedad y su deterioro […]"[33]

Mientras que en Estados Unidos, durante el siglo XX, habiéndose consolidado en las sociedades anglosajonas el sistema de producción taylorista-fordista, bajo los principios del método científico, permitiendo la apertura de un sistema racional de la organización del trabajo y la producción (*scientific management*), que se definiría y se caracterizaría a través de la separación de tareas, a fin de alcanzar y aspirar a un incremento sustantivo de la productividad, mediante el auxilio y mandato de la jerarquía, de la supervisión y control disciplinarios al trabajador-obrero-proletario. Definiéndose el trabajo entonces bajo el concepto de *operación*, por el cual "el producto [mercancía], es el resultado de un conjunto de operaciones elementales [de orden racional]".[34]

Del taylorismo, H. Ford en la industria automotriz (la cual alcanzaría trascendencia e influencia en todo el régimen productivo industrial manufacturero), desarrollaría una serie de innovaciones productivas tanto en términos cualitativos como cuantitativos, las cuales se caracterizarían principalmente: "por la producción masiva de bienes y servicios estandarizados, organización jerárquica, rigidez estructural, consumo masivo no-diferenciado, foco geográfico nacional y un cierto pacto social Estado-sindicatos-empresarios",[35] las cuales tendrían por objeto la superación de las antecedentes contradicciones del taylorismo. En concreto, el *fordismo* optimizaría la producción mediante la *división del trabajo* y la asistencia de la *cadena de montaje* semiautomática, lo cual permitiría sintetizar la producción a un carácter homogéneo en masa con el propósito de asegurar una producción de oferta y demanda masiva, concretándose la fórmula de *la articulación de la producción en masa para el consumo masivo*, bajo la lógica de relación causal: "[…] entre el aumento del salario, el aumento de la producción y el aumento del consumo"[36]. En ese contexto, la

....

33 Engels, F., *La situación de la clase obrera en Inglaterra*, 1845, https://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/situacion/situacion.pdf

34 Novick, M., "La transformación de la organización del trabajo", De la Garza (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México, Fondo de Cultura Económica, 2003. 123-147.

35 Ramos, C., "La modernización de la empresa chilena: Posfordismo con huellas autoritarias", Stecher, A. y Godoy, L., *Transformaciones del trabajo, subjetividad e identidades*. Santiago de Chile, RIL Editores, 2014, 79-101.

36 Castel, R., *La metamorfosis de la cuestión social: Una crónica del salariado*. Madrid, Paidós, 1997.

mano de obra de un número sustantivo de población migrante residente en EE.UU. llevaría a la práctica de manera disciplinada y obediente las metas de producción de H. Ford., Harvey hacía mención de que: "Ford había confiado casi exclusivamente en el trabajo de los inmigrantes para instaurar su sistema de producción por línea de montaje, pero los inmigrantes aprendieron y los trabajadores nativos americanos eran hostiles".[37]

En el escenario actual contemporáneo, tras la metamorfosis del ejercicio y concepto de *trabajo*, de la cual se define y convive en el mercado del trabajo bajo normas de flexibilidad, las cuales permiten de manera expedita formas de trabajo atípico o definitivamente formas de trabajo precario. En efecto, este escenario se construye producto de una lógica productiva *post-fordista*, la cual tras la superación de la antecesora 'rigidez fordista' (como fracaso), el mercado del trabajo y su organización se subordinaría a las directrices de la rentabilidad de la economía financiera y la competitividad (global) de los mercados, constituyéndose y haciéndose imperativa la flexibilidad genérica. En ese sentido, tras el desmantelamiento del *fordismo* y su directriz a la industrialización –para 'garantizar el consumo masivo'–, la economía actual ha transitado y se ha consolidado en el sector terciario –de los servicios–. A ello, De la Garza hace lectura de que en la actualidad el trabajo ('ampliado') se define y se configura eminentemente a través de la producción de sentidos, símbolos e interacciones significadas, en donde el cliente (consumidor) también cumple un rol en el proceso de producción, articulándose la triada de empleador-empleado-cliente. En efecto, el producto de trabajo "existe dos veces, una en la subjetividad y otra objetivada".[38]

En la actualidad, en el contexto de una sociedad donde la cotidianidad convive y se construye eminentemente en el espacio urbano, y en donde la economía financiera (global) empuja a la hegemonía de la economía del sector terciario –de servicios–, en paralelo al proceso de revolución digital que avanza de manera vertiginosa y dinámica día-día. En este escenario, los movimientos migratorios son demandados por el capital transnacional corporativo, de la cual los Estados auxilian en el plano de lo político, de lo normativo, mediante dificultades burocráticas administrativas en la gestión de regularización migratoria, complementariamente, la prensa a través de la difusión de la incertidumbre, la inseguridad y el miedo al 'otro' (no-nacional), permite crear las condiciones de un rechazo popular transversal a la presencia de población migrante de tez morena/negra, desenterrándose –en el contexto

37 Harvey, D., *La condición de la posmodernidad*. Buenos Aires, Amorrortu, 1998.

38 De la Garza, E., "Más allá de la fábrica: los desafíos teóricos del trabajo no clásico y la producción inmaterial", *Nueva Sociedad*, N°232, 2011, 51-70. https://biblat.unam.mx/hevila/Nuevasociedad/2011/no232/5.pdf

latinoamericano– el *inconsciente colonial* de carácter racista y de discriminación que ha caracterizado a nuestras sociedades.[39] A estos efectos, en clave teórica de Standing, la inmigración contemporánea se constituye como la "infantería ligera del capitalismo",[40] de la cual tiene presencia sustantiva en los empleos de servicios –tanto convencionales como digitales– y que, por la condición de vulnerabilidad social y legal, es propicia a trabajos atípicos o condiciones de precariedad laboral, entendiendo el *trabajo precario* como "empleos inestables, sin contrato, con salarios bajos, sin prestaciones, con jornadas irregulares, a tiempo parcial, o demasiado largos, con malas condiciones de trabajo, carentes de seguridad social, violatorios de los derechos laborales"[41], y que bajo estas condiciones, la población migrante (en contexto de necesidad) es disciplinada conformando un *habitus precario* donde se naturaliza "[…] la condición precaria, con una respectiva lógica auto-explotadora, disciplinada y des-valorizadora del trabajo".[42]

Reflexiones finales

Se concibe que los movimientos migratorios tanto en la historia como en la actualidad, han tributado y han sido instrumentalizados en relación a los objetivos y estrategias productivas que demanda el capital (empresarial). A fin de que los movimientos globales de la fuerza de trabajo migrante –en su vulnerabilidad–, permitan un menor costo de lo que implica la variable trabajo, a efecto de la maximización (hoy) de la acumulación (flexible) de capital. Por ende, del hecho de que naciones entren en periodos de crisis inducida (caso venezolano) y que de aquello resulten consecuencias –económicas que afectan la calidad de vida y la cotidianidad–, permite que los países receptores y sus respectivos capitales (empresariales) se beneficien de la necesidad y vulnerabilidad –social y legal– de lo que implica ser migrante.

En efecto, los desplazamientos migratorios como fenómeno social, no

39 Tijoux, M. E. y Córdova M. G., "Racismo en Chile: colonialismo, nacionalismo, capitalismo". *Polis* (Santiago), 14(42), 2015, 7-13. https://www.scielo.cl/pdf/polis/v14n42/art_01.pdf

40 Standing, G., El precariado: Una nueva clase social, Barcelona, Ediciones Pasado y Presente, 2018.

41 Reygadas, L., "Introducción: trabajos atípicos, trabajos precarios: ¿dos caras de la misma moneda?", Pacheco, E., De la Garza, E. y Reygadas, L., *Trabajos atípicos y precarización del empleo.* México: El Colegio de México, 2011.

42 Julián, D., "Trabajo, precariedad y 'habitus precario'. Aproximaciones al estudio de la(s) precariedad(es) en América Latina", *RELET - Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, [S.l.], v. 18, n. 30, 185-210, 2013, http://alast.info/relet_ojs/index.php/relet/article/view/84

se generan y no obedecen sólo a la superficialidad de la particularidad contingente de las condiciones políticas, económicas o sociales (materiales) críticas del país de origen del migrante, más bien, su ontología como fenómeno social, posee correspondencia histórica en razón de la presión de intereses económicos utilitarios. Vale decir, la migración en toda época histórica constituye y es funcional de acuerdo al apetito de mano de obra demandada por el capital, que sobre la base de escenarios históricos coyunturales de transición, de la contradicción capital-trabajo en cuanto a síntesis en plusvalía, hace expedito mayores rendimientos del capital (maximización de ganancias), a su vez, mayores rendimientos de competitividad en los mercados internacionales, lo que en el escenario capitalista global actual –sobre todo, en países metrópolis de mayor desarrollo (Norteamérica o Europa)–, la migración contribuye a un mayor crecimiento del capital corporativo transnacional.

Así como históricamente el modo de producción capitalista, en su forma pre-capitalista (mercantilista) se alimentó de la migración forzada –esclava–; en la modernidad de la industria y sus efectos: la migración voluntaria –asalariada pauperizada–; en la contemporaneidad del siglo XXI en curso, en contexto de disputa geopolítica, ambición capitalista extractivista por recursos naturales y crisis nacionales, de su consecuencia, a fin de responder y enfrentar a las precariedades y necesidades –cotidianas y de vida–: la migración menesterosa –precarizada–.

Referencias

Aninat, I. y Sierra, L., "Regulación inmigratoria: propuestas para una mejor reforma", Aninat, I. y Vergara, R. (eds.), Inmigración en Chile. Una mirada multidimensional, Santiago de Chile, FCE-CEP, 2019, 31-63.

Bravo, J. y Urzúa, S., "Inmigrantes: Empleo, capital humano y crecimiento." Documento de Trabajo N°48, CLAPES-UC, 2018, 1-31 https://s3.us-east-2.amazonaws.com/assets.clapesuc.cl/media_post_6416_188a851f2e.pdf

Devia-Garzón, C. y Bautista-Safar, T., "La realidad de la crisis migratoria europea." Entramado, vol. 13, no. 2, 2017, 144-156, https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265455648009

Carrère, C. y Carrère, M., "Fiscalía investiga denuncia de trabajo forzado masivo de inmigrantes en cosecha de arándanos y mandarinas." CIPER, 2021, https://www.ciperchile.cl/2021/09/28/fiscalia-investiga-denuncia-de-trabajo-forzado-masivo-de-inmigrantes-en-cosecha-de-arandanos-y-mandarinas/

Castel, R., La metamorfosis de la cuestión social: Una crónica del salariado.

Madrid, Paidós, 1997.

Curcio, P., "La mano visible del mercado guerra económica en Venezuela (2012-2016), Manipulación del Tipo de Cambio e Inflación Inducida". 2016, 1-36, https://1library.co/document/yj7486kk-visible-mercado-guerra-econ%C3%B3mica-venezuela-manipulaci%C3%B3n-inflaci%C3%B3n-inducida.html?utm_source=search_form

Cussen, C., "Raza y calidad de vida en el Reino de Chile. Antecedentes coloniales de la discriminación", Tijoux, M. E. (ed.), Racismo en Chile: La piel como marca de la inmigración. Santiago de Chile, Editorial Universitaria, 2016, 21-33.

De la Garza, E., "Más allá de la fábrica: los desafíos teóricos del trabajo no clásico y la producción inmaterial", Nueva Sociedad, N°232, 2011, 51-70. https://biblat.unam.mx/hevila/Nuevasociedad/2011/no232/5.pdf

Del Pozo, J., Historia de América Latina y del Caribe, Santiago de Chile, LOM, 2009.

Engels, F., La situación de la clase obrera en Inglaterra, 1845, https://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/situacion/situacion.pdf

Fouillioux, M., "La violencia estructural que configura la condición del sujeto migrante centroamericano/a en tránsito por México", Tijoux M. E. (ed.), La deshumanización de las personas migrantes. Los limites del Estado y la urgencia de reconocimiento, Santiago de Chile, Editorial Quimantú, 2022, 141-164.

Frank, A. G., Capitalismo y subdesarrollo en América Latina. Santiago de Chile, CEME, 1965 (versión digitalizada), http://www.archivochile.cl/Ideas_Autores/gunderfa/gunderfa0006.pdf

Galdámez, L., "Nueva ley sobre migración y extranjería y la producción jurídica de condiciones para la vulnerabilidad", Tijoux, M. E. (ed.), La deshumanización de las personas migrantes. Los limites del Estado y la urgencia de reconocimiento, Santiago de Chile, Editorial Quimantú, 2022, 53-73.

Harvey, D., La condición de la posmodernidad. Buenos Aires, Amorrortu, 1998.

INE y Sermig, Informe de resultados de la estimación de personas extranjeras residentes en Chile al 31 de diciembre de 2021, 2022, https://serviciomigraciones.cl/estadisticasmigratorias/estimacionesdeextranjeros/

Instituto Nacional de Estadísticas (INE), 2ª Entrega resultados definitivos CENSO 2017, 2018, http://www.censo2017.cl/wp-content/uploads/2018/05/presentacion_de_la_segunda_entrega_de_resultados_censo2017.pdf

Instituto Nacional de Estadísticas (INE), Características de la inmigración internacional en Chile, Censo 2017, 2018, http://www.censo2017.cl/descargas/inmigracion/181123-documento-migracion.pdf

Julián, D., "Trabajo, precariedad y 'habitus precario'. Aproximaciones al estudio de la(s) precariedad(es) en América Latina", RELET - Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, [S.l.], v. 18, n. 30, 185-210, 2013, http://alast.info/relet_ojs/index.php/relet/article/view/84

López, M., "Las metamorfosis del trabajo: Del trabajo al empleo (Notas de lectura para una reconstrucción histórica-conceptual del trabajo)", Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 5, No 9, 2014, 141-166, https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42643

Marx, K., El Capital I: Crítica de la Economía Política, México, Fondo de Cultura Económica, 2015 (1867).

Novick, M., "La transformación de la organización del trabajo", De la Garza (coord.), Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. México, Fondo de Cultura Económica, 2003. 123-147.

Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Informe sobre las migraciones en el mundo 2020, Ginebra, OIM, 2019. https://publications.iom.int/books/informe-sobre-las-migraciones-en-el-mundo-2020

Ramos, C., "La modernización de la empresa chilena: Posfordismo con huellas autoritarias", Stecher, A. y Godoy, L., Transformaciones del trabajo, subjetividad e identidades. Santiago de Chile, RIL Editores, 2014, 79-101.

Reygadas, L., "Introducción: trabajos atípicos, trabajos precarios: ¿dos caras de la misma moneda?", Pacheco, E., De la Garza, E. y Reygadas, L., Trabajos atípicos y precarización del empleo. México: El Colegio de México, 2011.

Standing, G., El precariado: Una nueva clase social, Barcelona, Ediciones Pasado y Presente, 2018.

Stefoni, C., Lube, M. y Gonzálvez, H., "La construcción política de la frontera. Entre los discursos nacionalistas y la "producción" de trabajadores precarios", Polis Revista Latinoamericana, Nº 51, 2018, 137-162.

Thayer, L. E., "Causas y consecuencias de la irregularidad migratoria", Rojas, N. y Vicuña J. T. (eds.), Migración en Chile: Evidencia y mitos de una nueva realidad, Santiago de Chile, LOM ediciones, 2019, 297-334.

Tijoux, M. E. (2013). Niños(as) marcados por la inmigración peruana: estigma, sufrimientos, resistencias. Convergencia, 20(61), 83-104, https://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v20n61/v20n61a4.pdf

Tijoux, M. E. y Córdova M. G., "Racismo en Chile: colonialismo, nacionalismo, capitalismo". Polis (Santiago), 14(42), 2015, 7-13. https://www.scielo.cl/pdf/polis/v14n42/art_01.pdf

Entre documentos, Estados y grupo: Algunos apuntes sobre el caso del permiso de venta en la vía pública de Temuco

Marco Bizama

Introducción

El Estado es, por tanto, la instancia de legitimación por excelencia que consagra, solemniza, ratifica, registra.[1]

En este capítulo no se pretende definir ni caracterizar la "identidad" de *lo que es un trabajo* o lo que no lo es, ni tampoco qué es un trabajador ambulante, sino que, más bien, buscamos caracterizar la relación que el Estado tiene con las personas que realizan la práctica de comerciar en la vía pública, por medio de lo que se ha denominado documentos[2], "papeles"[3] o, en este caso, "permisos".

Este tipo de trabajo, o comercio, ha estado en el centro de políticas públicas tanto nacionales como internacionales. Con el concepto de trabajo informal, la Organización Internacional del Trabajo[4] ha desarrollado planes, informes, y proyecciones sobre "transiciones al sector formal". En este sentido, el concepto de informalidad es amplio, ya que se remite al trabajo no regulado, el cual se puede encontrar en la vinculación a empresas formales, pero que mantienen relaciones con trabajadores no contratados, hasta la venta en la calle.

Por otro lado, también se ha tratado el trabajo callejero en términos de

1 Pierre Bourdieu, *Sobre el Estado*, Epulibre, 2012, *op cit.*, 178.

2 Mariza Peirano, *A teoria vivida e outros ensaios de antropologia*, Río de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2006.

3 Gonzalo Díaz Crovetto, "Entre lugares y documentos: problematizando el desplazamiento y las condiciones transnacionales del viaje y del trabajo de tripulantes corraleños". *Revista Antípoda*, (23), 2015, 23-44.

4 OIT, *La economía informal: hacer posible la transición hacia el sector formal*, Ginebra, 2007.

emprendimiento, vinculándolo a oficinas municipales de "fomento productivo" como atestiguo en mi trabajo de campo (imagen 1)

Imagen 1. Oficina de 28



Fuente: Fotografía propia, año 2022

Durante el último tiempo ha habido un número importante de noticias en redes sociales, medios de comunicación e informes del ministerio del interior que vinculan esta práctica con una ocupación ilegal del espacio, o con trabajos no regulados y la delincuencia[5]. Los comerciantes de la vía pública requieren de documentos/permisos que avalan su posición en la ciudad como personas trabajadoras o comerciantes legítimos y legalizadas ante el Estado.

Es en este sentido es que creo que vale la pena explorar la importancia de los documentos y permisos en la práctica del comercio/trabajo callejero, como un ejercicio de observación del actuar del Estado al reconocer y distinguir las

5 Jorge Ulloa, *¿Recuperar el espacio público? Prácticas de regulación y resistencia a la exclusión del comercio ambulante en Temuco,* Temuco, Universidad de la Frontera, 2020.

caracterizaciones y ejercicios laborales que son permitidos y los que no lo son.

El siguiente escrito presenta apuntes preliminares que corresponden al proceso de una tesis de grado de magíster en Antropología que tiene por objetivo realizar una caracterización del trabajo del comercio en la vía pública de Temuco, Chile. Para ello me vinculé con trabajadores adscritos al sindicato y otros no sindicalizados, llevando a cabo un trabajo etnográfico durante el año 2022 con observación participante y no participante, tanto en sus asambleas, trámites en municipalidad y trabajos cotidianos.

Consideraciones conceptuales previas

Me encontré también con que no podía analizar los símbolos rituales sin estudiarlos en una secuencia temporal en su relación con otros acontecimientos, porque los símbolos están esencialmente implicados en el proceso social[6]

El trabajo, debe ser comprendido como una acción enmarcada en procesos históricos y políticos[7]. Esto muestra características de lo que se podría considerar, o no, un trabajo. Perelman menciona que el trabajo en una fábrica se podría considerar un trabajo en cuanto a los requisitos administrativos, ejercicio físico, e historicidad que representa una fábrica en el entramado industrial, mientras que la mendicidad queda fuera de estas características; y en cuanto al trabajo ambulante, generalmente se mantiene en una zona gris de lo que es considerado un trabajo[8].

Partiendo de la idea de que la clase trabajadora no es homogénea, sino todo lo contrario, heterogénea, es que se presentan a los trabajadores con distintas historias de vida, aspiraciones y grados de especialización, formas de relación con otros grupos de trabajadores, etcétera[9]. Esta heterogeneidad en la clase trabajadora puede estar atravesada por una variable, que es la precariedad laboral.

6 Víctor Turner, *La selva de los símbolos*, Barcelona, Siglo XXI Editores, 2019, 21-22.

7 Mariano Perelman, *El cirujeo en la ciudad de Buenos Aires. Etnografía de la supervivencia*, Argentina, Universidad de Buenos Aires, 2010; Mariano Perelman, "Viviendo el trabajo. Transformaciones sociales, cirujeo y venta ambulante", *Revista Trabajo y Sociedad*, núm. 23, 2014, 45-65; Dasten Julián, "Introducción", En: *Precariedades del trabajo en América Latina*, Temuco, RIL Editores y Universidad Católica de Temuco, 2018.

8 Perelman, 2010, *op cit*

9 Wolf, Eric, *Europa y la gente sin historia.* Fondo de cultura económica. México D.F., 2016; Julián, 2018, *op cit.*

El concepto de precariedad, como comenta Fernández[10] y Aillón & Castro[11], se ha utilizado para caracterizar una situación del trabajo en condiciones de flexibilidad, destrucción de proyectos de vida, trabajos atípicos, entre otras, relacionando a este concepto a una degradación de las condiciones laborales, esto visto desde la perspectiva normativa de la precariedad. Es en estos términos que los mismos autores, Aillón & Castro, se preguntan sobre los alcances de este concepto, cuestionando que, la idea normativa de precariedad sirva como un concepto comodín que dé para revelar todo, limitando, así mismo, su fin explicativo y haciendo aún más difuso su propósito[12]. Así, estos autores concluyen que la precariedad está dada por la separación de los productores directos con sus medios de producción, dando a entender con esto que la precariedad es un fenómeno profundo que está arraigado en las formas de reproducción del capitalismo[13].

En este sentido, Fernández aborda el trabajo de la economía popular, entendiendo a este tipo de economía como una categoría que se constituye por trabajadores que quedaron fuera de del mercado de empleo y se inventaron un trabajo para sobrevivir [14]. En este sentido, para la autora, la precariedad es una condición de flexibilidad laboral y malas condiciones materiales del trabajo, pero, esta precariedad funciona como catalizador de agencia humana, mencionando que:

> "En particular, estudios antropológicos recientes han demostrado cómo la experiencia de la precariedad constituye la base para el desarrollo de estrategias individuales y colectivas de 'ganarse la vida' desde las que las personas buscan mejorar su bienestar –material y emocional– y el de las generaciones futuras que incluyen modalidades de aprovisionamiento o cuidado comúnmente consideradas 'no económicas' e involucra sistemas colectivos para sostener la vida."[15]

10 María Fernández, "Más allá de la precariedad: prácticas colectivas y subjetividades políticas desde la economía popular Argentina", *Íconos Revista de Ciencias Sociales*. Núm. 62, Quito, 2018, 21-38

11 Tania Aillón & Luis Castro, "Una mirada crítica a la concepción normativa de la precariedad", Álvaro Galliorio & Dasten Julián (comp.), *Estudios del Trabajo desde el Sur, vol. III.*, Ariadna Ediciones, 2020, 39-54.

12 Aillón & Castro, 2020, op cit.

13 Idem.

14 Fernández, 2018, op cit.

15 Ibid., p 22

La precariedad toma una forma experiencial en las personas, delimitando formas en que se desarrollan estrategias para sobrellevar esta condición, que como ya habíamos dicho, es un elemento constitutivo del capitalismo actual. Concluyendo así, como menciona Julián, que al ser la precariedad subjetivada es redefinida constantemente generando expresiones de identidades individuales y colectivas produciendo solidaridades, poniendo, con ello, en tensión a la precariedad como concepto monolítico, sino como concepto flexible y crítico obligando a realizar esfuerzos para aportar mayores elementos en su comprensión[16].

La precariedad al ser parte de la experiencia del trabajo se presenta en un campo subjetivo de las personas, esto nos plantea la pregunta sobre lo que se entenderá como subjetividad. Para Escobar la subjetividad se remite en las características no materiales de las personas con su propio trabajo, es decir, tiene que ver con experiencias, nociones, habilidades que tienen con relación a su propio trabajo[17]. Para Perelman la subjetividad se entiende en cuanto a trayectorias personales y como estas influyen en decisiones futuras[18] La antropología del trabajo, según Soul, últimamente se ha enfocado en estudiar los fenómenos globales de producción capitalista desde los sujetos, sin embargo se necesitaba generar preguntas, y a su vez respuestas, generales superando la perspectiva relativista, es por ello que el enfoque subjetivista debió reformularse pasando del sujeto específico a aspectos intersubjetivos, como las cuestiones de género, nación, etnia, clase o articulaciones de grupo, y como es que se configuran estas nociones para generar acciones y experiencias en respuestas a estos fenómenos globales[19], y también institucionales, como revisaremos con los documentos y el permiso de venta en la calle. Así lo que se entenderá como subjetividad responde a cuestiones inmateriales, relacionadas con experiencias adquiridas desde las relaciones sociales interpersonales, o institucionales por ejemplo con el Estado o gobiernos locales.

En este sentido es que la relación del Estado con las personas que ejercen el trabajo es relevante en cuanto a se contextualiza las relaciones laborales de la venta ambulante, o el comercio en la vía pública. El Estado comúnmente se concibe como un ente regulador, de gobierno que tiene por objetivo controlar o ejercer un dominio en un territorio determinado, esto con su

16 Julián, 2018, op cit.

17 Areli Escobar, "Las fábricas de la charla en Chile: apuntes preliminares sobre la materialidad y la subjetividad del trabajo en los call centers", *Horizontes antropológicos*, Núm. 39, Porto Alegre, 2013, 19-40.

18 Mariano Perelman, La construcción de la idea de trabajo digno en los cirujas de la ciudad de Buenos Aires, *Intersecciones en antropología,* Núm. 12, 2011, 69-81

19 Julia Soul, "La Antropología del trabajo contemporánea. Una revisión histórica de la constitución de su campo disciplinar", *revista de la escuela de antropología, Núm. 30, 2015, 67-84.*

aparataje de registro y castigo, como me tocó presenciar durante mi trabajo de campo y entrevistas, la mayoría de los sujetos que me vinculé tenían una relación con el Estado por medio de la cédula de identidad, beneficios como bonos o pensión, y también de forma represiva estando detenidas en comisarías, o en tribunales. Esto conlleva, por medio de la reciente discusión sobre la subjetividad, entender cómo es que actúa el Estado con los sujetos.

Para Trouillot[20], los estudios sobre el Estado tienen como propósito el descifrar el cómo se legitima él mismo. En este sentido la propuesta del autor radica en el supuesto de entender las formas en que, en la cotidianidad, nos topamos con el Estado, así Trouillot propone formas de visualizar al Estado, o las formas en cómo se presenta éste. Menciona que se pueden observar cuatro tipos de *efectos*: 1) el de aislamiento, significa que se producen sujetos individualizados como parte de un público; 2) *efecto* de identificación, que articula las subjetividades de los sujetos en torno a una idea de reconocimiento colectivo; 3) *efecto* de legibilidad, que crea herramientas de regulación colectiva; y 4) el de espacialización produciendo límites jurisdiccionales[21]. Estos cuatro *efectos* apuntan a observar al Estado fuera de la conjugación Estado-nación clásica, sino que aísla la idea del Estado y la pone en foco para ser estudiado. Así también el Estado tiene el rol de clasificar y caracterizar a los sujetos con los cuales está envuelto en su relación por medio de los documentos, como menciona Diaz Crovetto[22].

En este sentido es que Gledhill[23] trabaja sobre la idea de Estado neoliberal, en cuanto a las consecuencias que este tipo de Estado está teniendo en la producción de inseguridad, en su caso de estudio en México y Brasil. Lo interesante de la propuesta de Geldhill es que muestra la figura del Estado neoliberal, como lo muestra también Bourdieu en su libro "Sobre el Estado"[24], un Estado con dos manos, el de la izquierda está preocupada de administrar los resultados de la precariedad económica con planes de desarrollo social, y la mano derecha es la de aplicar la represión, principalmente, como menciona el autor, a los pobres[25]. No profundizaré en esto, lo relevante acá es comprender las formas en que el Estado permite ciertas condiciones de lugar y estatus a los trabajadores en la aplicación de políticas públicas. Para

20 Michel-Rolph Trouillot, "La antropología del Estado en la era de la globalización. Encuentros cercanos del tercer tipo", *Current Anthropology*, Vol. 42, N°1, 2001, 1-15

21 Trouillot, 2001, op cit.

22 Díaz Crovetto, 2015, op cit.

23 Jhon Gledhill, *La nueva guerra contra los pobres. La producción de inseguridad en Latinoamérica*, Ediciones Bellaterra, Barcelona, 2016.

24 Bourdieu, 2012, op cit.

25 Gledhill, 2016, op cit.

este diálogo del Estado con la ciudadanía, es que es necesaria una red de símbolos que permita y posibilite esta interacción.

Turner[26] señala que un símbolo es una marca que define lo conocido con lo desconocido, esto es en su estudio con los ndembus. Para el autor, los símbolos condensan una polisemia, es decir, que pueden portar una serie de significados. Turner recomienda observar la acción de los símbolos, no solo lo que se dice que es, sino lo que se hace con él. Los símbolos pueden entenderse como un objeto que mantiene una unidad en un grupo social, entendiendo las distintas comprensiones que puede tener un mismo símbolo. Para descubrir esta polisemia de un mismo símbolo es necesario recurrir a lo que el mismo autor define como sentido operacional[27], entendiendo lo que las propias personas dicen que es un símbolo, en contraposición con lo que hace el símbolo, es decir contraponer "su significado con su uso"[28]. Así el símbolo también es una cuestión semántica, es decir se torna una cuestión de definiciones y comunicaciones que muestra una estructura de un grupo y propicia el diálogo en él mismo, se subjetiva el símbolo en sí.

Entendiendo esta importancia de diálogo y entendimiento es que es relevante comprender los objetos semióticos que propician un diálogo y al mismo tiempo generan fronteras. Así, los documentos, para Peirano[29], son de interés en cuanto a un aspecto semiótico, tanto que están presentes en procesos comunicativos. El trabajo de Peirano se enfoca en el análisis de los documentos como formas comunicativas que definen a los sujetos a partir de su relación con el Estado-nación. Como Turner[30] nos muestra que un símbolo define a lo conocido con lo desconocido, para Peirano los documentos muestran la capacidad que poseen de hacer ciudadano a una persona en términos performativos, así como la capacidad de negar el reconocimiento social de un individuo que no lo posee cuando se le es exigido. Por lo que el documento será comprendido en este diálogo entre los significados sociales que tiene para un grupo en sí y en relación con lo exterior.

26 Turner, 2019, op cit.

27 Ibid.

28 Ibid., p 56

29 Peirano, 2006, op cit.

30 Turner, 2019, op cit

Del caso de estudio

La región de la Araucanía se ubica al sur del país, con una población de 957.224 personas[31]. Según los datos entregados por el último boletín informativo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) publicado en noviembre del 2022, la tasa de ocupación informal en la región de la Araucanía es de 37,9 %[32]. Esta tasa, está definida según INE[33], por la correspondencia de los trabajadores vinculados a un trabajo pero que no cuentan con seguridad social, ni previsiones de salud. Mientras que, las mismas fuentes anteriores[34] muestra que, en la capital regional, Temuco, ciudad donde se desarrolla el siguiente trabajo, consta de 282.415 personas de población quienes declaran trabajar corresponde al 56%, porcentaje que agrupa a un rango etario amplio desde los 15 años hasta más de 100, atravesando diferentes tipos de ocupaciones laborales tanto formales e informales.

Durante la segunda mitad de la década de los 80´s, se comienza a articular una oposición a la dictadura mediante organizaciones sociales con carácter civil, es entonces que se comienza a rearticular la organización sindical constituyendo una nueva Central Unitaria de Trabajadores (CUT), asumiendo una perspectiva central la recuperación de la democracia, cumpliendo el objetivo en el plebiscito de 1989[35]. Así, en este contexto de rearticulación y movimientos sociales emergentes es que se funda, en 1987, el "Sindicato de Trabajadores Independientes del Comercio Persa sector Aldunate Bulnes Temuco", con 140 personas inscritas[36]. Luego, con una reforma de estatutos, el 2005 pasan a denominarse "Sindicato de Trabajadores Independientes del Comercio en la Vía Pública y Feria de Temuco" con 50 asociados[37].

Comúnmente se conoce a las personas que trabajan en la calle como ambulantes, pero dentro del circuito se pueden encontrar una variedad de caracterizaciones dependiendo de los rubros, adscripciones étnicas o nivel de formalidad que se tenga. En este último punto es que las personas que conforman el "Sindicato de Trabajadores Independientes del Comercio en la

31 CENSO, *Mapa interactivo*, 2017

32 INE, *Boletín Estadístico: Empleo Trimestral Región de la Araucanía,* Temuco, 2022.

33 INE, *Glosario Encuesta Nacional de Empleo*, Sin fecha.

34 INE, 2022, op cit.

35 Giorgoi Boccardo, La clase obrera chilena durante la dictadura (1973-1989): transformaciones en su acción y estructura social, *Izquierdas,* 2018, Núm. 44, 58- 74.

36 Dirección del Trabajo, *Acta de constitución del sindicato de Trabajadores Independientes del Comercio Persa Sector Aldunate Bulnes Temuco*, Temuco, 1987.

37 Estatutos, *Acta de adecuación de normas estatuarias*. Dirección del trabajo. Temuco, 2019

Vía Pública y Feria de Temuco"[38] se apoyan en la tenencia del permiso como catalizador de una subjetividad de "comerciante establecido". Respecto a este "permiso", se puede adelantar que es uno de los requisitos para trabajar de forma "tranquila" –utilizando las palabras de los sujetos–, para no ser embargado o multado por los inspectores municipales o carabineros (policía chilena). Para conseguir este permiso se requiere una serie de documentos plasmados en la ordenanza municipal que regula de cierta manera este tipo de trabajo/comercio.

Como se mencionó en la introducción, este capítulo responde a apuntes preliminares de un trabajo de tesis de magíster en antropología en donde utilicé, principalmente un abordaje etnográfico en donde realicé trabajo de campo con entrevistas, observación participante y no participante.

Análisis y resultados

Para acceder al permiso

> *…esses papéis legais que infernizam, atormentam ou facilitam a vida do individuo na sociedade moderna. Ao examinar alguns deles em sua ocorrência rotineira, procuro indicar como eventos nos quais eles desempenham papel central tanto revelam quanto poem em ação esas entidades que concebemos abstratamente como nação, Estado, ciudadanía, democracia.*[39]

Para trabajar en la vía pública en las calles de Temuco, se requiere de un permiso entregado por la municipalidad con una previa solicitud adjuntando documentos establecidos en la Ordenanza N°003 de la municipalidad. Los permisos son definidos en la ordenanza municipal como:

> *"La autorización que entrega la municipalidad (al momento de pagar los derechos correspondientes) mediante decreto Alcaldicio, para desarrollar una determinada actividad comercial en un bien de uso público, el cual es eminentemente precario. Este permiso se otorgará por un plazo definido establecido en esta misma ordenanza"*[40].

38 Desde ahora será solo "sindicato"

39 Peirano, 2006, op cit., 25-26

40 Ordenanza N°003, *Ordenanza del comercio estacionado y ambulante en bienes nacionales de uso público*, Municipalidad de Temuco, Temuco, 2018, 2.

Los comerciantes, para solicitar este permiso, tienen que definir primero la mercancía que van a trabajar, o la práctica que van a realizar, estos se llaman "rubros". Existen distintos tipos de rubros que están determinados por los "giros" que realizarán las personas. Estos "giros" son actividades marcadas por la mercadería que se comerciará: los rubros son: 1) Paquetería y confites, que tiene de giro a los artículos de librería, artículos de belleza, artículos de vestuario y cordonería, joyas de fantasías, confites y adornos navideños; 2) rubro de frutas y verduras, que tienen como giro las frutas frescas y secas, verduras, y legumbres; 3) rubro de artesanía, con giros que tienen por trabajo en madera, cuero, metal, lana, cerámica, también inciensos y velas; 4) rubro comestible, donde están los giros de helados, palomitas, algodones y maní, cafetería, comida rápida, y comestibles de temporada como las humitas, motes con huesillo y nalcas; 5) el rubro de yerberia agrupa a giros relacionada con yerbas medicinales, plantas y flores; 6) rubro de plastificados y llaves, tiene como giro las siguientes actividades relacionadas a los laminados, plastificados, arreglo de chapas y confección de llaves; 7) el rubro de lustrabotas; y 8) rubro de artículos de temporada, que se vincula a la venta de globos, volantines, remolinos de vientos, banderas, cotillón, etcétera[41]. Estos rubros aparecen en los permisos estableciendo que los vendedores sólo están autorizados a vender los giros vinculados a estos rubros, demarcando una especialización en los trabajadores que están autorizados.

En cuanto a la solicitud del permiso, esta misma ordenanza define una extensa lista de requisitos y documentos:

- Ser mayor de 18 años
- No poseer, pertenecer o ser socio de un negocio establecido u otra actividad lucrativa.
- No ser titular de algún permiso o concesión en la comuna de Temuco u otras comunas.
- Tener residencia en la comuna de Temuco
- Encontrarse en situación de vulnerabilidad social, debidamente acreditada.

Para solicitar el Permiso Municipal se deben presentar una solicitud dirigida al alcalde adjuntando los siguientes nueve documentos, según el artículo 4 de la ordenanza N°003:

41 Ibid

1. Fotocopia de la cédula nacional de identidad
2. Certificado de antecedentes para fines especiales
3. Declaración simple de las actividades que se pretenden realizar
4. Declaración jurada simple, de que cumple con los requisitos establecidos en las letras b) y c) precedentes. Presentar certificación de que no es deudor moroso de derechos o impuestos municipales, relacionados con el ejercicio de alguna actividad económica.
5. En caso de tratarse de la comercialización de giro alimenticio, el solicitante deberá acompañar la autorización del Servicio de Salud correspondiente.
6. Certificado de residencia de al menos un año, en la comuna de Temuco, otorgado por la institución acreditada para otorgar el mismo.
7. Certificado de iniciación de actividades. Vigencia 30 días.
8. Ficha Registro Social de Hogares (RSH) o similar que acredite situación de vulnerabilidad.
9. Tasación de bienes por Servicio de Impuestos Internos (SII)

Por su parte, Mariza Peirano define los documentos como aquellos que:

> *…facilitam o ato de contar, somar, agregar a população (e, assim, taxar a riqueza e controlar a produção), ao mesmo tempo em que identificam o indivíduo -para fins de conceder direitos e exigir deberes. Assim, tanto elementos particulares/individuais quanto o conhecimento sobre a coletividade- esses dois componentes indissociáveis do 'fato moderno'- conciliam-se no documento e nos 'papéis'*[42].

Así como los documentos son facilitadores de mantener un cierto grado de control cuantificable y cualificable de la población, individualizando y entregando características a los sujetos, es necesario revisar lo que es un permiso municipal para la venta en la vía pública.

Los documentos para acceder al Permiso Municipal se solicitan por medio de las instituciones estatales, capitalizando así el control de los docu-

42 Peirano, 2006, op cit., 26

mentos y caracterizaciones de los sujetos. RSH es un registro de medición socioeconómica que caracteriza a la persona dentro de rangos dependiendo de los ingresos económicos que tenga durante un año (Registrosocial.gob.cl 2022), este registro se puede solicitar desde la página web del ministerio de desarrollo o en las oficinas municipales.

Por otra parte, el certificado de antecedentes es un certificado que se debe obtener –"sacarse" en las palabras de los sujetos– en las oficinas del registro civil e identificación del Estado chileno. El trámite se puede realizar de manera presencial en las oficinas o de forma virtual. Así también los documentos relacionados al Servicio de Impuestos Internos, los cuales tienen que solicitarse en la página web o directamente en las oficinas.

Al momento de enviar los documentos para la solicitud del permiso, los mismos sujetos obvian algunos de estos documentos requeridos, como la tasación de bienes por el SII y el certificado de inicio de actividades. Según ellos no tiene mayor importancia al momento de solicitar el permiso, pero esto también demuestra tácticas de relación con el Estado por parte de los sujetos, ocultándose, como individuos, del cobro de un impuesto directo a su práctica comercial.

El camino al permiso

Paquetero 1 de 45 años[43], es otavaleño, hace más de 20 años está radicado en Chile. Su trabajo es vender en la calle, él se considera paquetero, por la mercadería que vende, que son buzos, polerones, poleras, cinturones, billeteras, y joyas de fantasía. Paquetero 1 tuvo su permiso hace un tiempo atrás, para luego establecerse, en lo que fue un ejercicio que realizó el municipio durante la primera década del 00' para mantener un "orden" en el centro, agrupando a los comerciantes que estaban en la calle en una galería llamada portal de la Araucanía que, hasta el día de hoy, continúa funcionando en un lugar distinto al original y con otros comerciantes.

Luego de que fracasara el primer portal de la Araucanía, después de un incendio el año 2008[44], los locatarios volvieron a la venta en la calle sin permiso, mientras él, Paquetero 1, tampoco obtuvo su permiso luego de esa experiencia. Años después ha vuelto a postular al permiso varias veces, pero no se lo dan, según él, porque el municipio no entrega más permiso para la

43 Se presentarán a los sujetos participantes de este trabajo, en su rubro, con un número diferenciador y su edad para proteger la identidad de ellos/as.

44 Miguel Henríquez, Controlado incendio que destruyó galería comercial en Temuco, Emol., 2008

venta en la vía pública, por lo que desestimó seguir insistiendo en la solicitud.

Quedamos en insistir una vez más en la postulación. Las diferencias de las veces de las postulaciones anteriores es que él sólo entregaba una carta dirigida al alcalde, ahora recolectamos los documentos necesarios para adjuntarlos y entregarlos a la municipalidad.

Primero le consulté a Paquetera 3 (53 años) que tiene su permiso de venta, sobre los documentos que necesitó para entregarlos a la municipalidad, ella me dijo que la mayoría de los papeles que están en la ordenanza, excepto la tasación de bienes del SII y el certificado de inicio de actividades. Con esto nos dispusimos, con Paquetero 1, a juntar los documentos. Algunos los podía obtener en el barrio en que vive, como el certificado de residencia, y la fotocopia de su cédula de identidad, mientras que las declaraciones juradas referentes a la acreditación que no posee un negocio establecido y que no es titular de un permiso las tuvimos que solicitar en una notaría en el centro de Temuco. Luego de eso fuimos al registro civil e identificación en donde hicimos una fila para poder solicitar, por medio de un computador el certificado de antecedentes. Unos días más adelante fuimos a la municipalidad, a la Dirección de Desarrollo Comunal (DIDECO), a solicitar el RSH, en donde no hubo mayor demora en su entrega, le solicitaron su cédula, ingresaron los datos de identificación en el sistema y nos entregaron el registro.

Después, para hacer la entrega de los documentos recabados, nos dirigimos a la oficina central de la municipalidad, ubicada en calle Arturo Prat 650, en pleno centro de Temuco. Ahí se nos hizo la observación de que nos faltaba una carta que especificara hacia quién van a ir dirigidos estos papeles, esta carta no aparece en la ordenanza como requisito. Fuimos a un ciber café del centro y escribimos la carta dirigida al alcalde, la imprimimos y la adjuntamos a los demás papeles. Este es el "papeleo" que deben realizar las personas que quieran solicitar el permiso. En mi estadía de campo acompañé dos procesos de este tipo, a Paquetero 2 quien también realizó el mismo proceso, con la diferencia que entregó los "papeles" en DIDECO y no en las oficinas centrales de la municipalidad.

Acá vemos como es que el Estado se hace presente en la administración de documentos, el certificado de antecedentes en el registro civil e identificación y las declaraciones por medio de notarías que también están bajo el alero del Estado bajo la designación del gobierno nacional, como se menciona "¿Quién nombra a las notarías? Las notarías en Chile son designadas por el Gobierno Nacional y sus poderes." (Firmavirtual.legal 2022); el RSH y la cédula de identidad, comprenden un circuito que se tuvo que seguir para la entrega de los documentos, todos en edificios estatales, así se hace visi-

ble lo que menciona Diaz Crovetto[45], en cuanto que el Estado burocratiza, ordena y clasifica el conocimiento y registro que tiene de los sujetos. Estos documentos perfilan a las personas, haciéndoles personas con derechos a un reconocimiento en suelo nacional, en este caso.

Paquetero 1, al ser otavaleño y tener cédula de identidad chilena, tuvo la capacidad de seguir este procedimiento como un ciudadano nacional reconocido por el aparataje estatal chileno, identificándose por el RSH y su propia cédula; si no hubiera tenido los documentos que demostraba que él tenía ciudadanía, el Estado clausura este derecho ya que no posee su perfil en sus redes, como demostraba Trouillot[46] y Peirano[47], configurando a los individuos en base al poder de los documentos.

La fuerza del permiso

Lo que pasa es que establecido es tener permiso, no tiene ningún problema, en cambio cuando uno está así (sin permiso), uno tiene que estar pendiente de cualquier cosa que pase, tenemos que cambiar [de lugar] (cuando fiscalizan) tenemos que guardar todo… la mercancía… te sacan parte, hay que guardar todo.
(Paquetero 1, 45 años, 2022)

Estos permisos, como se mencionó anteriormente, entregan una autorización dictada verticalmente desde la alcaldía, otorgando una garantía, desde ese espacio, para las personas que decidan solicitar dicho permiso para vender en la calle.

El permiso, actualmente, consta de un papel que señala el rubro al que se dedica, la dirección en que debe estar ubicado su puesto, el titular del permiso, con su nombre y Rut, el suplente que es la persona que reemplaza a la persona en el puesto si es que se ausenta el o la titular, también con su nombre y Rut. Además, se plasman aspectos de pago, fecha de emisión y fecha de vencimiento de éste, donde debe estar renovando el pago mensualmente.

Este permiso tiene una relevancia en cuanto a legitimar un trabajo frente a la municipalidad y el Estado en sí, diferentes sujetos han mencionado que por no tener el permiso la policía con los inspectores de la municipalidad, los han llevado detenidos y requisado sus productos, por lo que han dejado de

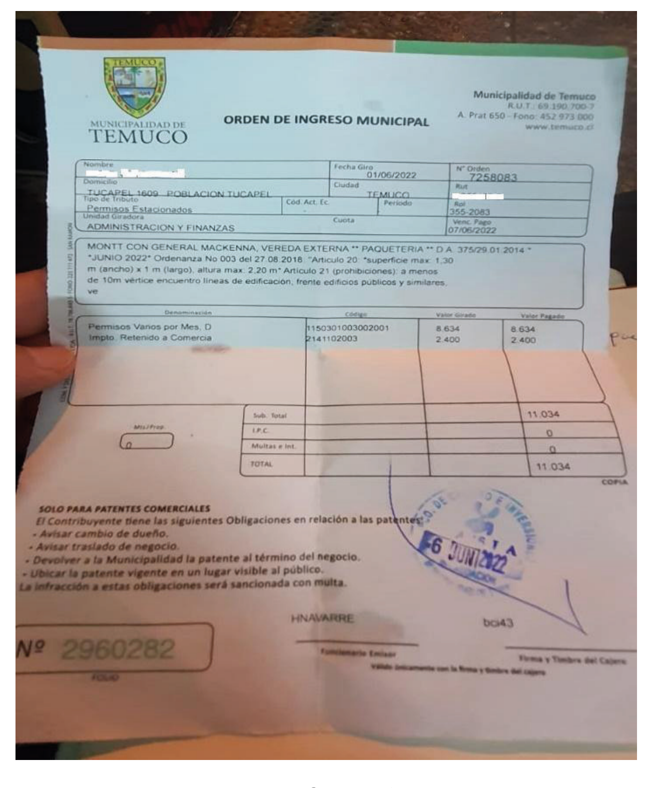
45 Díaz Crovetto, 2015, op cit.

46 Trouillot, 2001, op cit.

47 Peirano, 2006, op cit.

trabajar durante "casi una semana", con ello se configura el permiso como una forma de estar "tranquilos" desarrollando su práctica.

Imagen 2. Permiso[48]



MUNICIPALIDAD DE TEMUCO

ORDEN DE INGRESO MUNICIPAL

Municipalidad de Temuco
R.U.T.: 69.190.700-7
A. Prat 650 - Fono: 452 973 000
www.temuco.cl

Nombre: [redacted]
Fecha Giro: 01/06/2022
N° Orden: 7258083
Domicilio: TUCAPEL 1609 POBLACION TUCAPEL
Ciudad: TEMUCO
Rut: [redacted]
Tipo de Tributo: Permisos Estacionados
Cód. Act. Ec.:
Periodo:
Rol: 355-2083
Unidad Giradora: ADMINISTRACION Y FINANZAS
Cuota:
Venc. Pago: 07/06/2022

MONTT CON GENERAL MACKENNA, VEREDA EXTERNA ** PAQUETERIA ** D.A. 375/29.01.2014 * *JUNIO 2022* Ordenanza No 003 del 27.08.2018 "Articulo 20: *superficie max: 1,30 m (ancho) x 1 m (largo), altura max: 2,20 m* Articulo 21 (prohibiciones): a menos de 10m vértice encuentro lineas de edificación, frente edificios públicos y similares, ve

Denominación	Código	Valor Girado	Valor Pagado
Permisos Varios por Mes, D	1150301003002001	8.634	8.634
Impto. Retenido a Comercia	2141102003	2.400	2.400
Sub. Total			11.034
I.P.C.			0
Multas e Int.			0
TOTAL			11.034

Mts/Prop: 0

COPIA

SOLO PARA PATENTES COMERCIALES
El Contribuyente tiene las siguientes Obligaciones en relación a las patentes:
- Avisar cambio de dueño.
- Avisar traslado de negocio.
- Devolver a la Municipalidad la patente al término del negocio.
- Ubicar la patente vigente en un lugar visible al público.
La infracción a estas obligaciones será sancionada con multa.

6 JUNI 2022

HNAVARRE — Funcionario Emisor

bci43 — Firma y Timbre del Cajero

Nº 2960282

Fuente: Fotografía Propia, año 2022

Así, el permiso se figura como un símbolo semiótico[49] con las autoridades pertinentes, demostrando una validez, o sentido de pertenencia en esta conversación entre las instituciones estatales con las personas que realizan el trabajo/comercio en la calle. En este sentido se articula una funcionalidad del *efecto de legibilidad*, del que habla Trouillot[50], en dónde se clasifica los sujetos y en esta clasificación construyen esta herramienta de regulación del colectivo. En términos simbólicos, la municipalidad, está actuando con el

48 Se ha omitido información sensible para resguardar la confidencialidad y por seguridad de las personas involucradas.

49 Turner, 2019, op cit; Peirano, 2006, op cit.

50 Trouillot, 2001, op cit.

permiso en un ámbito dual en el reconocer a los que tienen este permiso, y desconociendo a aquellos que no lo poseen, bajo el lenguaje semiótico de este documento.

El permiso, no sólo actúa como un legitimador frente a la institucionalidad municipal y estatal, sino también al interior de los grupos que se generan en este tipo de trabajo/comercio en la calle. Para pertenecer al Sindicato, es necesario cumplir con el requisito de tener, o haber tenido, el permiso de venta, sino no se puede entrar en él. Esto está asumido dentro del colectivo, y de las personas que lo conocen. Dentro del sindicato hay actualmente 7 personas que no tienen permiso, pero que sí lo tuvieron y lo perdieron por no haberlo renovado a tiempo. Este sistema semiótico que está resultando ser el permiso, se constituye en una constante al interior del grupo, generando así una referencia dada por el permiso ya que ellos se dicen ser "comerciantes establecidos o estacionados" por el hecho de poseer este documento que los avala bajo la ordenanza en que está inscrita esta figura. También se reconoce, por parte de ellos, una característica precaria de este documento, aun así, se sigue manteniendo como un objeto al que aspirar.

El permiso cae en un centro de demanda central desde el sindicato ya que lo ven como su fuente laboral: "El fin es conservar la fuente de trabajo y nuestro permiso histórico" (Paquetera 3, 55 años, 2022). El hecho que el punto 6 del artículo 2 de su Estatuto lo explicite es de relevancia ya que pone como tarea del sindicato: "Preocuparse por mantener la fuente laboral y permisos."[51]. He sido testigo de este proceso a lo largo de mi trabajo de campo con el sindicato, los esfuerzos de la directiva por completar y que les "devolvieran" los permisos a los "compañeros" que aún no lo tienen.

El permiso supone una forma de seguir siendo[52] en este proceso dialogante con el Estado, y esto implica una lucha por este documento. En términos operacionales[53] , este permiso tiene una doble lectura en cuanto, como lo habíamos dicho, legitimante tanto para el Estado como para las personas que realizan el comercio en la calle. Pero también, en términos internos de la organización del sindicato funcionando como filtro. Se puede deducir, en este sentido, una construcción de clases a partir de un objeto. Los con permiso y sin permiso revelan una serie de diferencias operacionales en el funcionamiento de lo que es la calle desde el punto de vista de los sindicalizados.

51 Estatutos, 2019, op cit., 1.

52 Fernández, 2018, op cit.

53 Turner, 2019, op cit.

Consideraciones finales

En el presente escrito se buscó explorar el sentido que posee el permiso de venta en la vía pública desde una perspectiva relacional, optando por un análisis en cuanto a la comprensión semiótica de este documento. Esto significó situar al permiso en un entramado de relaciones complejizadas por el trabajo y jerarquías políticas, mirando las diferencias planteadas al subjetivizar este elemento concreto.

Este permiso, al ser un objeto simbólico que muestra lo establecido y lo marginado con relación a la visión estatal, y también la visión interna del trabajo en las calles, produce grupos y excluye personas de éstos, estos en un ámbito concreto. Los requisitos para optar a un permiso están normados por una serie de documentos que están entregados por las instituciones estatales demostrando la capacidad de éste en identificar y agrupar a los sujetos según categorías arbitrarias, como las capacidades económicas/sociales que mide el RSH, y la obligatoriedad de los sujetos de jurar que no tienen ningún emprendimiento frente a las notarías.

El permiso tiene un poder más allá de ser una herramienta para identificar desde el Estado a los sujetos que realizan la venta, sino que tiene un poder subjetivo, como se demostró en el último apartado. El poder subjetivo radica en entregar una tranquilidad y con ello una percepción de una fuente laboral sin problemas de ser molestados por el Estado; y en este mismo sentido, esta subjetividad funciona como productor de clases entre ellos mismos, diferenciando a los establecidos, y quienes no poseen el permiso. Así el sindicato se vuelve una organización que vela por sus integrantes en base a la protección y recuperación de sus fuentes laborales, que como se mencionó son los permisos.

Estos resultados preliminares proponen una dualidad en la lectura del permiso, sus dos aspectos, uno concreto y otro subjetivo, nos muestra una complejidad en este documento/símbolo, y abre, en cierto sentido esta dualidad a una reflexión un poco más compleja en cuanto a observarla como dualidad, este siendo un tema abierto a seguir profundizando.

Referencias

Aillón, Tania & Castro, Luis. (2020). Una mirada crítica a la concepción normativa de la precariedad, en A. Galliorio & D. Julián, Estudios del Trabajo desde el Sur, vol. III., Editorial Ariadna, pp. 39-54.

Boccardo, Giorgio. (2018). La clase obrera chilena durante la dictadura (1973-1989): transformaciones en su acción y estructura social. Izquierdas, Núm 44. 58-74.

Bourdieu, Pierre. (2012). Sobre el Estado. Cursos en el Collège de France (1989-1992). Epulibre.

CENSO. (2017). Mapa interactivo. Extraído de: http://resultados.censo2017.cl/Region?R=R09

Díaz Crovetto, Gonzalo. (2015). Entre lugares y documentos: problematizando el desplazamiento y las condiciones transnacionales del viaje y del trabajo de tripulantes corraleños. Antípoda. Revista de Antropología y Arqueología, (23), 23-44. https://doi.org/10.7440/antipoda23.2015.02

Dirección del Trabajo (1987). Acta de constitución del sindicato de Trabajadores Independientes del Comercio Persa Sector Aldunate Bulnes Temuco. Temuco, Chile.

Escobar, Areli. (2013). Las Fábricas de la Charla en Chile: Apuntes Preliminares Sobre la Materialidad y la Subjetividad del Trabajo en los Call Centers. Horizontes Antropológicos, (39), 22, pp. 19-40.

Estatutos (2019). Acta de adecuación de normas estatuarias. Dirección del trabajo. Temuco, Chile.

Fernández, María. (2018). Más allá de la precariedad: prácticas colectivas y subjetividades políticas desde la economía popular argentina. Íconos. Revista de Ciencias Sociales. Núm. 62. Pp. 21-38. Quito, Ecuador.

Firmavirtual.legal. (2023). ¿Qué es una notaría Chile? Servicios, funciones y más. Extraído de: ¿Qué es una notaría en Chile? ¿Cómo funciona? ⎕ FirmaVirtual

Gledhill, Jhon (2016). La nueva guerra contra los pobres. La producción de inseguridad en Latinoamérica. Ediciones Bellaterra. Barcelona, España.

Henríquez, Miguel. (2008). Controlado incendio que destruyó galería comercial en Temuco. Extraído de: Controlado incendio que destruyó galería comercial en Temuco | Emol.com

INE. (2022). Boletín Estadístico: Empleo Trimestral Región de la Araucanía. Edición N°152. Temuco, Chile.

INE. (S/f). Glosario Encuesta Nacional de Empleo.

Julián, Dasten (2018). Introducción. En: *Precariedades del trabajo en América Latina.* Editado por Dasten Julián Vejar. RIL Editores y Universidad Católica de Temuco. Temuco, Chile.

OIT. (2007). La economía informal: hacer posible la transición hacia el sector formal. Ginebra, Suiza.

Ordenanza N°003 (2018). Ordenanza del comercio estacionado y ambulante en bienes nacionales de uso público. Municipalidad de Temuco. Temuco, Chile.

Peirano, Mariza. (2006). A teoria vivida e outros ensaios de antropologia. Río de Janeiro: Jorge Zahar Editor.

Perelman, Mariano (2010). El cirujeo en la ciudad de Buenos Aires. Etnografía de la supervivencia. Tesis para optar al grado de Doctor. Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Perelman, M. (2011). La construcción de la idea de trabajo digno en los cirujas de la ciudad de Buenos Aires. Intersecciones en Antropología, 12(1), pp. 69-81.

Perelman, Mariano (2014). Viviendo el trabajo. Transformaciones sociales, cirujeo y venta ambulante. Trabajo y Sociedad, núm. 23, 2014, pp. 45-65 Universidad Nacional de Santiago del Estero. Santiago del Estero, Argentina.

Registrosocial.gob.cl (2022). ¿Qué es el Registro Social de Hogares? Extraído de: Registro Social de Hogares (RSH) – Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Soul, J. (2015). La Antropología del Trabajo contemporánea: Una revisión histórica de la constitución de su campo disciplinar. Revista de la Escuela de Antropología; 30, pp. 67-84.

Trouillot, Michel-Rolph (2001). La antropología del Estado en la era de la globalización. Encuentros cercanos del tercer tipo. Current Anthropology, Vol. 42, N°1.

Turner, Víctor. (2019). La selva de los símbolos. Siglo XXI Editores. Barcelona, España.

Ulloa, Jorge. (2020) ¿Recuperar el espacio público? Prácticas de regulación y resistencia a la exclusión del comercio ambulante en Temuco. Tesis para optar al grado de Doctor. Universidad de la Frontera, Temuco, Chile.

Wolf, Eric. (2016). Europa y la gente sin historia. Fondo de cultura económica. D.F., México.

Trabajo, organización del cuidado y parentalidad en familias con hijas e hijos en edad preescolar en la región de La Araucanía, Chile[1]

Arlette Navarrete Cofré[2].

Trabajo, precariedad laboral y familia

La centralidad del trabajo (De la Garza, 2000) nos permite abordar desde las trayectorias laborales de los sujetos, la construcción de relaciones y estrategias familiares respecto al cuidado de niñas y niños. En este contexto, a continuación, nos preguntamos cómo las condiciones laborales de las familias pueden afectar la organización del cuidado de niñas y niños en edad pre-escolar. Nos centramos en este tramo de edad, debido a la intensidad del cuidado requerido por los niños y niñas en esta etapa del desarrollo y porque la organización del cuidado en su primera infancia, la forma en que sus cuidadores se coordinan para garantizar bienestar, compartir afectos y enseñar, otorgando estabilidad y predictibilidad a los niños es clave para su desarrollo (Lecannelier, 2016).

Esta centralidad de la vida moderna en torno al trabajo no ha dejado de estar cuestionada y ha evolucionado a través de la construcción de la teoría social del siglo XX y XXI, sin embargo, en el contexto actual chileno, donde las políticas de flexibilización del empleo, inseguridad laboral e insuficiencia de ingresos han llegado a niveles tan altos, que pueden ser interpretados como uno de los síntomas del descontento social, entonces, no podemos

1 Artículo resultado de tesis para optar al grado Académico de Magister en Estudios y Desarrollo de la Familia, Universidad de la Frontera. Tesis que se ha desarrollado en el marco del Proyecto FONDECYT Regular N° 1200990, adjudicado en el concurso 2020 por el Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico.

2 Socióloga y Magíster en Estudios y Desarrollo de la Familia en la Universidad de la Frontera. Tesista del FONDECYT Regular N°1200990, adjudicado en el concurso 2020 por el Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico. Profesional de Planificación y Seguimiento a la Gestión en Fundación Integra. correo-e: anavarrete@integra.cl

dejar de relacionar las variaciones de las estructuras familiares con las trayectorias laborales de los padres.

Desde la década del noventa según Arriagada y Aranda (2004), se observan variaciones en las estructuras familiares, destacando el aumento de hogares con doble ingreso y con jefatura femenina. En américa latina, la familia cumple el principal rol de cuidado y protección, no sólo en la niñez, si no también respecto al cuidado de enfermos, adultos mayores y otros integrantes de la familia que dependan de asistencia, teniendo también el principal rol de apoyo social en situaciones de crisis de empleo, enfermedad u otras que requieran de recursos estratégicos ante cualquier evento traumático, dada la limitada cobertura social que algunos países tienen para hacer frente a las crisis.

En cuanto a la relación entre trabajo y familia en Chile, Ximena Valdés señala que "la vida en común emerge de estructuras sociales que se han complejizado, dando lugar a distintas formas de familia según categorías laborales, cuyas formas de reproducción tampoco son homogéneas"[3]. Así como a fines del siglo XIX la familia extensa empieza a desdibujarse con la numerosa migración de hombres trabajadores a las grandes urbes, favoreciendo la familia conyugal (Olavarría, 2014) y teniendo como pilar el salario del jefe de hogar (Valdés op. cit., 266.) actualmente las condiciones atípicas del trabajo, que más adelante situaremos bajo el concepto de precariedad laboral, han obligado a las familias a generar mecanismos para adecuarse a las exigencias del trabajo. Este es el caso, por ejemplo, de trabajadores contratados por sistemas de turnos, de trabajadores que tienen jornadas más extensas que las convencionales, de quienes trabajan sin contrato o deben desplazarse geográficamente distanciándose de la vivienda familiar.

En este sentido, más allá de la función económica que el empleo cumple, la calidad de las condiciones laborales afecta otros aspectos de la vida, como la salud mental y salud física, la estructuración del tiempo propio y el destinado a las interacciones familiares.

Diversas investigaciones han asociado el estrés y el estrés vinculado a las condiciones laborales con dificultades en el desarrollo del rol parental (Pérez et al, 2010) Se describe el conflicto provocado por las extensas jornadas laborales en desmedro del tiempo familiar (Jiménez y Moyano, 2008) relacionando las tensiones y conflictos existentes entre las demandas de los ámbito familiar y laboral con la percepción de autoeficacia parental (Jiménez, Concha, y Zuñiga 2012).

....

3 Ximena Valdés, Loreto Rebolledo, Jorge Pavez & Hernandez, Gerardo Hernández. *"Trabajos y familias en el neoliberalismo hombres y mujeres en faenas de la uva, el salmón y el cobre*", Santiago, LOM editores, 2014, 266.

Desde otra perspectiva, se ha vinculado la alta prevalencia de problemas de salud mental en adultos a las transformaciones experimentadas en el mundo del trabajo en la última década, los que han generado nuevos riesgos psicosociales asociados a demandas físicas y mentales (Díaz y Mauro, 2012) y se ha documentado los efectos negativos sobre la salud que causan tanto el desempleo, como el empleo precario, asociándolo a estrés crónico, desgaste y malestar psicológico (Benach y otros, 2014). Justamente, al analizar aspectos de salud mental, es posible observar la concurrencia de elementos propios de la precariedad laboral, como lo son la inestabilidad, la inseguridad, la insuficiencia en ingresos, y la definición de jornadas de trabajo extensas en ocasiones fijadas de manera autónoma (Blanco y Julián, 2019).

Las nuevas formas de estructuración del capital y las producciones de precariedades tienen como consecuencia inevitable una descomposición de los derechos sociales y distintas formas de protección social. Por ello, la precarización de la sociedad (Julián, 2021; Dörre, 2009) y la precarización laboral (Blanco y Julián 2019; Kalleberg, 2011) en específico, nos dan un marco de análisis para comprender mejor los cambios en las relaciones familiares y los sistemas de cuidado.

La incorporación de la precariedad en la economía latinoamericana tiene su origen particular en tres características principales: "a) los cambios en la matriz socio-productiva, junto con una aparente permeabilidad e internalización de los debates de las ciencias y estudios del trabajo provenientes desde Europa; b) un nuevo escenario de simbolización del trabajo y la flexibilización de las relaciones de empleo, como también, c) una reivindicación y nueva connotación a los procesos constitutivos de resistencias, colectividades y movilización en-el y desde-el espacio de trabajo."[4]

Para comprender la conceptualización en torno a la precarización es necesario comenzar por la distinción entre empleo precario y trabajo precario. El empleo precario se definirá como las condiciones en las cuales se desarrolla un vínculo salarial dependiente en un mercado laboral específico, que se sintetiza en la categoría de precariedad laboral. Por otra parte, el trabajo precario se definirá como las diferencias en las distintas categorías que componen la producción y reproducción social vinculadas a la actividad de producir, ya sea bienes tangibles o servicios intangibles, en relaciones salariales y de dependencia (Julián, 2017).

Otra definición a utilizar en empleo precario es la que entrega la OIT, que lo define como "una relación laboral donde falta la seguridad de empleo, uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Este término com-

4 Dasten Julián, "Precariedad laboral en América Latina: Contribuciones para un modelo para armar", *Revista Colombiana de Sociología*, Volumen 40 N°2, Bogotá, 2017, 31.

prende el contrato temporal y el contrato a tiempo fijo, trabajo a domicilio y la subcontratación"[5]. Esta definición de la OIT tiene como componente principal la seguridad en el trabajo, donde espacios como los contratos temporales, los contratos en base a empresas subcontratistas, empleos temporales o trabajo informal, representan características de subempleo que tienen como consecuencia un estado de precariedad laboral.

Familia, Parentalidad y cuidados

Al interior del núcleo familiar, la tarea de cuidado y educación se desarrolla muchas veces en contextos de cambios sociales y políticos, inestabilidad económica, procesos de redefiniciones de roles de género y otros cambios culturales y tecnológicos que desafían permanentemente a las familias (Rodrigo, Máiquez y Martín, 2015). En este sentido, la forma en que se organiza el cuidado y la educación infantil en sociedades en las que el trabajo puede ser un factor protector o de riesgo en el ejercicio de la parentalidad, generando situaciones de inestabilidad o estabilidad, insuficiencia o suficiencia, puede dar luces respecto a la relevancia de la relación trabajo – familia.

Entenderemos los cuidados, como la entrega cotidiana de bienestar físico y emocional, para el que una persona adulta despliega estrategias y recursos, desarrollando un trabajo mental, manual y emocional para satisfacer las necesidades de la persona cuidada. (Arriagada & Todaro, 2012) Éste, supone la relación directa entre personas, pudiendo o no involucrar trabajo doméstico. Si bien a lo largo del ciclo vital, todas las personas requieren de algún modo ser cuidadas, en la niñez esta necesidad es intensiva, y las cualidades del ejercicio de este cuidado en el seno del núcleo familiar son determinantes en el desarrollo pleno, cognitivo y emocional de niños y niñas.

Esta tarea, material, relacional y emocional de cuidar, no se ejerce en el vacío sino en un espacio ecológico que incorpora el contexto psicosocial donde se desenvuelven las familias, los requerimientos evolutivos de niñas y niños y las capacidades de los cuidadores de poder ejercer una parentalidad que favorezca la protección y el desarrollo pleno. (Rodrigo, Máiquez y Martín, 2015)

Respecto al ejercicio de parentalidad, la perspectiva de los programas de parentalidad positiva, enfatiza la relevancia del desarrollo de competencias vinculares, reflexivas, protectoras y formativas (Gómez y Muñoz, 2013) focalizando la mirada del ejercicio de este rol de cuidado, en el desarrollo de

....

5 OIT, *"Tesauro OIT: terminología del trabajo, el empleo y la formación"*, 5, Edición OIT, Ginebra.

la parentalidad tanto a nivel *personal* como tarea evolutiva que genera sentimientos de realización, a nivel *diádico* en el espacio íntimo del vínculo afectivo con la niña o niño que puede generar el desarrollo de una base segura (Rodrigo, Máiquez y Martín, 2015). Desde el plano relacional madres, padres y/o cuidadores pueden buscar redes que apoyen el rol de cuidado, garantizando y diversificando las oportunidades de protección y bienestar para las niñas y niños. Y desde un plano comunitario, la corresponsabilidad social por el bienestar de la niñez, que empatiza con el rol de madres y padres y que puede contribuir de manera sensible a la protección y a las oportunidades de desarrollo éstos (Rodrigo, Máiquez y Martín, 2015).

El ejercicio de la parentalidad que ha demostrado fortalecer el apego seguro, es justamente aquél que enfatiza el despliegue de conductas vinculares positivas de tipo visual, afectiva, verbal y física como la contención cariñosa en momentos de estrés, los contactos lúdicos cara a cara, las conversaciones y vocalizaciones, la escucha activa y la cercanía emocional positiva (Bornstein y Putnick, 2012; Lecannelier, Ascanio, Flores & Hoffman, 2011)

Para analizar el ejercicio de la parentalidad en contexto de trabajos precarios, utilizaremos las categorías presentadas por la Escala de Parentalidad Positiva E2P desarrollada por Esteban Gómez y Magdalena Muñoz (2013). Esta escala observa cuatro áreas de competencia.

Las competencias parentales vinculares refieren a las habilidades, conocimientos y prácticas de crianza, dirigidas a promover un desarrollo socioemocional adecuado, considerándose entre sus componentes la mentalización, que en síntesis consiste en la capacidad para interpretar el pensamiento de los hijos logrando reconocer los estados emocionales y deseos (Lecannelier, 2016), la calidez emocional, el involucramiento y la sensibilidad parental para estar atento e interpretar las señales comunicativas del hijo otorgando a la vez una respuesta sensible.

Las competencias parentales formativas, son aquellas que buscan y facilitan el desarrollo del niño o niña, el estímulo para el aprendizaje, la guía orientación y acompañamiento en los distintos momentos de su crecimiento, el establecimiento de normas en un contexto bientratante y la socialización. (Gómez y Muñoz, 2013). Las competencias parentales protectoras, hacen referencia a los conocimientos y prácticas habituales de crianza orientadas a entregar protección y cuidado, garantizando sus derechos y su integridad. Sus componentes son la satisfacción cotidiana de necesidades básicas, la provisión de seguridad física, emocional y psicosexual, la organización de la vida a través de rutinas que entreguen predictibilidad y reduzcan incertidumbre y estrés para niñas y niños. Un último componente corresponde a la capacidad de buscar apoyo y soporte en redes familiares, comunitarias o institucionales

que permitan alcanzar los objetivos de crianza a padres y/o cuidadores. (Gómez y Muñoz, 2013)

Finalmente, Gómez y Muñoz (2013) proponen el área de competencias parentales reflexivas que involucran la anticipación de escenarios posibles, la capacidad para supervisar distintas influencias en el desarrollo de los hijos, el autocuidado parental y la meta-parentalidad, como la capacidad de reflexionar sobre el desarrollo de la propia parentalidad y la calidad de la relación y vínculo con el niño o niña.

Trabajo Precario y Organización del cuidado: El relato de madres y padres en la Araucanía.

Este trabajo se enfocó en analizar las prácticas parentales y la organización del cuidado desde las dimensiones de la precariedad laboral planteadas por los autores Blanco y Julián (2019) que son: i. (In)estabilidad, es decir la situación contractual y temporal del trabajo; ii. (In) Seguridad, esta dimensión se refiere a los sistemas de protección previsionales y de salud en el trabajo; iii. (In) Suficiencia, esta dimensión se refiere a los ingresos monetarios; iv. Condiciones de trabajo, esta dimensión se refiere a la accidentabilidad y el espacio donde se desarrolla el trabajo; y finalmente, v. Cronopiedad, este componente se refiere a las horas y jornadas de trabajo.

De acuerdo con los componentes propuestos, se buscó conocer como estas dimensiones influyen en la estructuración de las prácticas parentales, principalmente vinculares, y que nivel de influencia tienen en la organización del cuidado de los niños y niñas. Un análisis previo permitió seleccionar estos jardines gracias al alto porcentaje de apoderados con jornadas laborales extendidas y la facilidad de acceso por parte de la investigadora al trabajo de campo. Los sujetos participantes se eligieron a través de los siguientes criterios de inclusión y exclusión: a) Familias con niños o niñas de entre 3 a 5 años de edad que estén matriculados en Fundación Integra. b) Madres y padres mayores de edad que vivan con sus hijos. c) Madres o padres que trabajen fuera del hogar en jornadas de 9 o más de 9 horas diarias. d) Madres o padres que tengan trabajos inestables, sin contrato o que tengan más de un empleo. e) Padres o madres que estén interesados en participar en la investigación de manera voluntaria y consientan informadamente. f) Se excluyen de la muestra familias en donde la madre o el padre se dediquen hace más de 3 años de manera exclusiva al cuidado de los hijos y el trabajo doméstico en el hogar familiar.

Se analizó el discurso de los sujetos de estudio en relación a las siguientes categorías: (a) Trayectoria Laboral, (b) Condiciones laborales, (c) Uso del

tiempo no laboral y familiar (d) Organización del Cuidado y (e) Prácticas Parentales Vinculares. A la luz de ello, se analizará el despliegue de prácticas parentales que favorezcan el vínculo y el desarrollo emocional de niños y niñas, identificando facilitadores y obstaculizadores en la conciliación de la vida laboral y el ejercicio parental.

Trayectoria laboral

La incorporación a la vida laboral de los entrevistados inicia de manera temprana buscando responder a la necesidad económica de sus familias de origen. Comienzan a trabajar desde su niñez y adolescencia, entre los 10 y los 16 años desempeñándose como vendedores en el comercio ambulante, empaque en supermercados, niñeras o realizando tareas de aseo en casas particulares.

> *"Empecé a trabajar a los 13 años haciendo aseo en una casa particular 2 veces a la semana, no podía trabajar todos los días por que también tenía que cuidar a mis 4 hermanos menores"* (Asistente de Párvulos, 39)
>
> *"Yo empecé a trabajar desde que era pequeña ayudando a mi mamá que también salía a vender, desde los 10 años, y yo aprendí a tejer cuellos y gorros también"* (Vendedora de Comercio Ambulante, 27).

A lo largo de su trayectoria laboral, experimentan una alta rotación de empleos debido a su baja calificación, a las características propias de sus empleos y a las dificultades de conciliar el trabajo y la maternidad, fluctuando entre trabajos principalmente informales, trabajos formales y periodos de cesantía. Las personas entrevistadas, relatan con orgullo los diferentes esfuerzos que han realizado a lo largo de la vida para colaborar con el ingreso del hogar en sus familias de origen y por salir adelante en su actual familia donde hoy desarrollan un rol parental. Este orgullo se refleja también en la autopercepción de ser personas "luchadoras", "busquillas", "emprendedores", que han enfrentado "dificultades", "necesidades", "injusticias" o "riesgos" pero que han encontrado la manera de salir adelante, sorteando las dificultades propias de la precariedad a punta de esfuerzo individual, destacando valores como la persistencia y la buena actitud hacia el trabajo duro.

La insuficiencia de los salarios y la inestabilidad laboral, hace que las familias tengan que complementar ingresos trabajando en un segundo empleo los fines de semanas o en "tiempos libres", por lo que, en algunos casos "pitutear" en trabajos esporádicos o de fin de semana además del empleo

principal, se establece como algo recurrente.

> *"los fines de semana hacía aseo en multitiendas, la necesidad era mucha, entonces como que con mi primera hija, no tuve esa oportunidad de ser mamá y disfrutar"* (Asistente de Párvulos, 39)

Lo anterior implica sacrificar tiempos familiares y de descanso, lo que en ocasiones se describe como la perdida de momentos valiosos en el crecimiento de sus hijos o de sentimientos de culpa, asociados a la imposibilidad de destinar momentos para llevar a los niños a la plaza o tener espacio para la recreación. La organización del cuidado de los hijos en los horarios posteriores al cierre del jardín infantil por lo general está asociado al apoyo de un familiar externo al hogar, una abuela o tía del niño o la niña, en todos los casos analizados una integrante femenina de la familia extensa y en un nivel menor al padre de los niños que también forma parte del hogar. La necesidad de "pitutear" no sólo está asociada a la necesidad de mejorar los ingresos, sino también a la falta de seguridad que perciben en trabajos precarios por inestabilidad asociada a la ausencia de contratos o a la existencia de contratos de corta duración, que no les permite planificarse económicamente, ni proyectar mejoras económicas para el hogar, sino más bien resolver las necesidades del día a día.

> *"hice un curso de cajera y trabajé en una empresa externa en bancos, tuve mala suerte, porque en cinco años no tuve un contrato. La empresa externa hace un contrato por banco y por días. O sea, si a mí me necesita el Banco Chile, ese contrato dura por los 7 días que me necesita el Banco Chile. Y si después yo voy a trabajar a otro banco es otro contrato y así lograba de repente uno hacer el mes de corrido."* (Comerciante en puesto de verduras, 36).

Se puede observar en los entrevistados el desarrollo de trayectorias laborales marcadas por la inestabilidad y la insuficiencia salarial, desarrollando en algunos casos jornadas laborales extensas o sin limitación horaria, que implica en ocasiones, seguir trabajando desde la casa.

> *"Siempre hay que estar disponible. Hay un tiempo de oficina de lunes a viernes, desde las 9.00 y la salida es indeterminada, depende de lo que haya que hacer (…) y después de la oficina también en la tarde sigo, hay grupos trabajando en faena continua, entonces me contactan hasta las 11.00 y 12.00 de la noche. Y en los fines de semana también"* (Técnico en Logística, 35)

Durante su vida adulta y luego de haber tenido el primer hijo, algunos de los padres desarrollaron estudios técnicos como Cajera Bancaria, Barbería, Técnico Superior en Informática, Técnico en Logística y Técnico en asistente de educación parvularia, buscando mejorar su empleabilidad. Estos 2 últimos logran actualmente trabajar ejerciendo su título y han logrado mejorar algunas de las condiciones de empleo, ya sea la el monto de remuneraciones o el derecho a seguridad y previsión social.

> *"Ahora trabajo como encargado logístico, es demandante, es demasiado demandante, pero hay estabilidad, porque antes la pasé muy mal. Además en mi caso yo no puedo dejar por un tema legal de proveer a mi hija mayor, porque arriesgo una demanda, entonces por ese lado, que haya flujo de caja constante es imprescindible."* (Técnico en Logística, 35)

Condiciones laborales

Además de la inestabilidad laboral ya analizada, respecto a la seguridad laboral si bien en su trayectoria laboral algunos han tenido empleos formales por periodos breves, han tenido pocas cotizaciones en el sistema previsional o de salud. Asimismo, la falta de contrato laboral, no les ha permitido tener acceso a licencias médicas por enfermedades propias o la del hijo. En la actualidad dos de los ocho entrevistados cuenta con contrato indefinido, lo que les hace tener una alta valoración de su actual estado contractual, a la luz de sus anteriores condiciones.

> *"la estabilidad que tengo ahí es impagable, yo me enfermo y puedo trabajar tranquila sabiendo que tengo ese respaldo detrás. Llevaba tanto rato así, toda la vida arriesgándome sin saber el mañana"* (Asistente de Párvulos, 39)

En ese sentido, la mayoría de las mujeres no ha tenido derecho a descanso pre y postnatal, ni tampoco a ejercer el derecho legal a alimentar a hijos menores de 2 años, ambos derechos orientados a generar garantías para el recién nacido y favorecer la conciliación familia-trabajo. En general, la mayor garantía de conciliación familia-trabajo desde la perspectiva de las personas entrevistadas es la seguridad y confianza que les da contar con el jardín infantil

> *"yo al bebe lo tuve un mes en la casa y ya después el segundo mes de mi*

gordito ya estábamos con él, en el puesto de la feria, a los cuatro meses entró al jardín, que es mi principal apoyo" (Vendedora de puesto callejero, 28)

Uso del tiempo no laboral, familiar y recreacional

Respecto al tiempo no laboral, este se distribuye en la organización de las tareas domésticas ejecutadas principalmente por las mujeres, a las actividades generales de crianza y por el acompañamiento a los niños mayores respecto a sus actividades escolares. Si bien no es explícito un discurso asociado a la distribución de los cuidados según relaciones de género, en algunas familias se explica esta situación haciendo referencia a los horarios del padre o se justifica el valor del trabajo masculino por ser el salario que provee mayor aporte económico. Sin embargo, esta condición se da incluso cuando la madre es quien genera el mayor aporte salarial y donde las horas semanales trabajadas son iguales o mayores. En este sentido, el tiempo femenino se ve como un tiempo ajustable a diferencia del tiempo masculino (Domínguez-Amorós, M., Muñiz-Terra, L, & Rubilar, G. (2019)

"La distribución de la crianza es 80% yo y 20% él (…) en lo que mandan del jardín o la escuela yo ayudo más a los niños. Mi esposo sale a trabajar como Uber y ya no llega hasta la noche." (Trabajadora en envasadora, 35)

Al respecto, la posibilidad de tener tiempo destinado al autocuidado, la recreación con los niños o el tiempo en pareja es escaso y estos momentos están dados en general por la posibilidad de ver juntos un programa de televisión al final del día o momentos del verano destinados de manera más exclusiva a "vacacionar".

"En las vacaciones del jardín, a veces íbamos a una comuna con playa y nos quedábamos allá, trabajábamos y de pasito turisteábamos." (Vendedora de Comercio Ambulante, 27)

Prácticas Parentales Vinculares

Al referirnos a las prácticas de crianza orientadas a favorecer el desarrollo sociemocional de los niños, los entrevistados identifican las manifestaciones verbales y físicas de afecto en los momentos cotidianos, dándole mucha relevancia al momento del "regaloneo" y la entrega de reforzamientos que puedan favorecer el desarrollo de la confianza en sí mismos. Si bien, todos

relevan la importancia de jugar con sus hijos para fortalecer su vínculo, no todos logran dedicar tiempo a ello de manera habitual. El tiempo para conversar con sus hijos de lunes a sábado es acotado, por lo que se aprovechan los momentos de alimentación, traslado al jardín y la hora de hacerlos dormir. Cuando los niños viven momentos de estrés y frustración las familias tienen experiencias distintas. En general esas situaciones son abordadas por la madre, señalando que en ocasiones los padres no están atentos o sensibles a estas necesidades o que el horario laboral del padre dificultaría su presencia en el hogar en esos momentos. Independiente de la sensación de autoeficacia que les generen las formas en que abordan estos problemas, las madres buscan dar una respuesta a sus hijos.

> *"los días que trabajo desde la casa, cuando él se pone irritable, debo parar de trabajar y luego retomo y termino mi trabajo en tiempos libres o a la noche cuando él duerme, esos días son muy difíciles y generalmente siento que no logro responder al 100% ni en el trabajo ni en la crianza"* (Asistente Social,33).

Al respecto, la mayoría de las familias señala que les gustaría tener mayores herramientas para acompañar a sus hijos en los momentos de estrés, pues no siempre logran entender la emoción que está vivenciando su hijo, ni encuentran la estrategia para ayudarlos a regularse emocionalmente, lo que dificulta la configuración de un abordaje asertivo y consistente en el tiempo, sobre todo cuando el adulto se siente superado por la situación.

> *"Cuando se pone mañoso a veces le converso, lo abrazo o lo distraigo con algo, pero si estoy muy ocupada me cuesta calmarlo y me termino estresando yo también."* (Trabajadora del Comercio, 33)

Algunas familias señalan también tener dudas sobre aspectos de las etapas de aprendizajes cognitivos y afectivos del niño, son un tema en que en ocasiones refieren no sentirse preparados. Aquí se observan percepciones que otorgan un menor valor al aprendizaje emocional, respecto a otros aprendizajes o la idea de que las frustraciones por si sola enseñan al niño a formar carácter. Estas concepciones no facilitan el desarrollo de competencias para visualizar la mente del niño, o para pensar alternativas formativas en estos contextos.

> *"le pega a la mamá de repente, creo que por que ella está en el proceso de quitarle el pecho (…) ahí es donde no sabemos sí el en realidad comprende*

mayores diálogos, ahí estamos colgados, yo no sé si en realidad a su edad sirve una explicación." (Técnico Logístico, 35)

El involucramiento parental, respecto al interés y la disposición de estar atentos y conectados con las necesidades de sus hijos (Gómez y Muñoz, 2013), no aparece afectado por la inestabilidad laboral, ni por la suficiencia del ingreso, sin embargo, las jornadas laborales muy extensas si afectarían las posibilidades de participar activamente y de manera habitual de las experiencias de sus hijos. Lo anterior ha llevado a las mujeres de la muestra a renunciar a sus trabajos a lo largo de su trayectoria laboral, y a buscar modalidades como trabajadoras a cuenta propia, que les permitan tener mayor flexibilidad para poder acompañar a sus hijos a riesgo de que la flexibilidad implique más horas de trabajo semanal.

> *"Ahora para mí la independencia es lo primordial, porque así no hay un jefe que te explote, ni que te esté echando porque se te enferma la guagua, entonces una maneja sus tiempos"* (Vendedora en puesto callejero).

La enfermedad de los hijos ha traído dificultades para todas las mujeres entrevistadas, pues la necesidad de cuidarlos o llevarlos a atención médica les ha generado problemas en las relaciones humanas al interior del trabajo, han sido despedidas luego de tener una licencia médica por enfermedad del hijo o han experimentado descuentos si trabajan prestando servicios a honorarios.

Los hombres de las familias participantes, asumen el rol de padre proveedor, independiente que exista doble ingreso, por lo que su principal compromiso tienen más que ver con buscar satisfacer las necesidades económicas de las familias. Esto en algunos casos genera tensiones en la pareja, principalmente respecto al involucramiento para establecer una disciplina positiva, rutinas, normas y límites. Al pasar menos tiempo de calidad con los niños, los padres no siempre coinciden con las madres, respecto a las necesidades de los hijos. Por su parte las mujeres, frente a la dificultad para poder responder en todos los ámbitos de la crianza, definen prioridades, respecto a la utilización del tiempo dedicado a sus hijos, sin embargo el tener que tomar elecciones, en ocasiones también aumenta su propio estrés.

> *"trato siempre de enseñarle cuando se equivoca, de contenerlo, ese espacio me lo doy porque siento que es muy fundamental para su desarrollo, pero me falta tiempo para divertirme con él, para estimularlo y eso es una preocupación y culpa constante"* (Asistente Social, 33)

De las familias entrevistadas, son las mujeres quienes tienden más a

autoevaluarse respecto al ejercicio del rol parental, y la dificultad para poder responder a sus propios parámetros por falta de tiempo, les genera estrés y sentimiento de culpa. Aún así, estas reflexiones les permiten tratar de diseñar escenarios posibles de mejor desempeño, visualizando cambios en la organización familiar o en el trabajo a fin de pensar en un mejor desarrollo futuro de sus hijos.

Conclusiones

La precariedad laboral vivenciada por las familias del estudio, ha afectado la organización del tiempo de cuidados y el estado emocional desde el cual ejercen su parentalidad. La inestabilidad, insuficiencia del ingreso, largas jornadas de trabajo, duplicidad de empleos y el estrés vivido en los periodos de cesantía, genera sensaciones de estrés, incertidumbre y culpa por percibir que no pueden responder en todas las dimensiones de la crianza. Las trayectorias laborales de las familias entrevistadas están marcadas por la precariedad laboral, principalmente por la insuficiencia del ingreso lo que los ha llevado a tener más de un empleo en un mismo momento, afectando los tiempos destinados al vínculo con sus hijos, organizando la protección y cuidado de ellos, con el apoyo de mujeres de la familia y el jardín infantil. Su capacidad de reinventarse, a pesar de las dificultades laborales ha aportado significados positivos a su propia identidad.

Tanto en los empleos formales e informales es el trabajo el que organiza los tiempos del cuidado, lo que ha llevado en la mayoría de los casos a que las mujeres transiten a empleos sin jefatura a fin de lograr flexibilidad en la organización del tiempo. Esta organización se ve atravesada de manera transversal por la distribución de roles de género, presionando más a las mujeres a cumplir con múltiples roles. El tiempo que los hombres dedican a sus hijos no sólo afecta el ejercicio de su parentalidad, sino también el tiempo de las mujeres y sus posibilidades de desarrollo laboral.

Los empleos en el que se han desarrollado las familias presentan más obstaculizadores que facilitadores para la conciliación trabajo-familia, lo que ha propiciado renuncias laborales o despidos, sentimientos de discriminación y una alta rotación de empleos. La falta de tiempo y la sobrecarga de actividades en las madres, las ha llevado a optar por los aspectos de la crianza que priorizarán, dejando en segundo plano la recreación y momentos de juego con los niños, las estrategias de estimulación y el propio autocuidado.

Las familias visualizan la necesidad de desarrollar mayores conocimientos para ejercer su rol parental a modo de fortalecer la calidad de respuesta que otorgan a sus hijos, favoreciendo el desarrollo de aspectos formativos

más preventivos y positivos en la familia. En este sentido, se plantea el desafío de buscar estrategias de desarrollo de programas de apoyo que permitan fortalecer el rol parental considerando alternativas de participación compatibles con sus jornadas.

Referencias

Arriagada I. & Aranda V. (2004) "Estructuras familiares, trabajo y bienestar en América Latina" División Desarrollo Social, CEPAL.

Arriagada I. & Todaro R. (2012) "Cadenas globales de cuidado: El papel de las migrantes peruanas en la provision de cuidados en Chile". ONU Mujeres.

Blanco, O. & Julián D. (2019). "Una tipología de precariedad laboral para Chile: la precariedad como fenómeno transclasista" Revista CEPAL, Número 129.

Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G. & Muntaner, C. (2014). Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health Annual Review of Public Health, 35(1), 229–253. https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500

Bornstein, M. H., & Putnick, D. L. (2012). Cognitive and Socioemotional Caregiving in Developing Countries: Caregiving in Developing Countries. *Child Development*, *83*(1), 46-61. https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2011.01673.

Díaz, X. & Mauro, A. (2012). "Reflexiones sobre la salud mental y el trabajo en Chile: Análisis de casos desde una perspectiva de género" en ¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y Continuidades en una sociedad global", Catalonia editores, Santiago de Chile.

De la Garza, E. (2000). Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Fonde de Cultura Económica, Colegio de México, México.

Domínguez-Amorós, M., Muñiz-Terra, L, & Rubilar, G. (2019). El trabajo doméstico y de cuidados en las parejas de doble ingreso. Análisis Comparativo entre España, Argentina y Chile. *Papers*, 104(2), 337-374.

Dörre, K. (2009). La Precariedad: ¿Centro de la cuestión social en el siglo XXI? *Actuel Marx / Intervenciones. Santiago. LOM ediciones*, *Número 8*. (79-108).

Gómez, E. & Muñoz, M. (2013). Manual de la Escala de Parentalidad Positiva. Santiago de Chile: Fundación Ideas para la Infancia.

Jiménez Figueroa, A., Concha Aburto, M.A. & Zuñiga Acevedo, R. (2012). Conflicto trabajo-familia, autoeficacia parental y estilos parentales percibidos en padres y madres de la ciudad de Talca, Chile. Acta Colombiana

de Psicologia, Vol. 15, nº 1, 2012, pp. 57 – 65.

Jiménez Figueroa, A., & Moyano Díaz, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. Universum (Talca), 23(1), 116-133. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000100007

Julián, D. (2017). "Precariedad laboral en América Latina: Contribuciones para un modelo para armar". Revista Colombiana de Sociología, 40(2), 27-46. https://doi.org/10.15446/rcs.v40n2.66382

Julián, D. (2021). Sociedades precarias. Sobre la relevancia de la precariedad en las sociedades contemporáneas. Estudios Políticos, (61), 179-203. https://doi.org/10.17533/udea.espo.n61a08

Kalleberg, A. L. (2011). *Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s to 2000s*. Russell Sage Foundation.

Lecannelier, F. (2016) "A.M.A.R. Hacia un cuidado respetuoso del apego en la infancia". Chile, Ediciones B.

Lecannelier, F., Ascanio, L., Flores, F., & Hoffmann, M. (2011). Attachment & Psychopathology: An Update Review of Parental Etiological Models of Disorganized Attachment. *Terapia psicológica*, *29*(1), 107-116

OIT. (1998b). "Tesauro OIT: terminología del trabajo, el empleo y la formación". OIT (Oficina Internacional del Trabajo).

Olavarría A, José. (2014). "Transformaciones de la familia conyugal en Chile en el período de la transición democrática (1990-2011)". *Polis (Santiago)*, *13*(37), 473-479. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682014000100025

Pérez Padilla, J., Lorence Lara, B., & Menéndez Álvarez-Dardet, S.. (2010). Estrés y competencia parental: un estudio con madres y padres trabajadores. Suma Psicológica, 17(1), 47-57. Retrieved January 12, 2020, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-43812010000100004&lng=en&tlng=.

PNUD. (2012). *Bienestar subjetivo: El desafío de repensar el desarrollo*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD. Chile

PNUD. (2015). *Los tiempos de la politización*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD. Chile

Rodrigo, M., Máiquez, M., Martín, J. & Rodríguez, B. (2015). La parentalidad positiva desde la prevención y la promoción. En M. Rodrigo, M. Máiquez, J. Martín, S. Byrne & B. Rodríguez, Manual práctico de parentalidad positiva (versión electrónica ed., pp. 25-44). Madrid: Síntesis.

Valdés, X., Rebolledo, L., Pavez, J. & Hernandez, G. (2014). Trabajos y familias en el neoliberalismo hombres y mujeres en faenas de la uva, el salmón y el cobre. LOM editores, Santiago.

Poder, tecnologías y precariedades

La revuelta de octubre desde la perspectiva de las y los trabajadores precarizados en la región metropolitana[1]

Yerko Bazaes A.[2]

Introducción

Las transformaciones del capitalismo durante la década del 70 provocaron cambios profundos en la estructura productiva y financiera del país. Estos cambios fueron desde la financiarización y terciarización de la economía, la incorporación de innovaciones tecnológicas (principalmente en las comunicaciones, logística y transporte de mercancías), redefiniciones jurídicas-institucionales impuestas durante la dictadura cívico-militar y por las experiencias subjetivas que comenzaron a configurarse desde los espacios laborales. A su vez, ya en la década del 90 el estatuto político y simbólico del trabajo se vio erosionado como espacio de sociabilidad de clase y socialización. Tras la caída del muro de Berlín y la transición a la democracia, predominó un aislamiento de enfoques que depositaban en las y los trabajadores la posibilidad de formar un sujeto-colectivo revolucionario capaz de organizarse y superar radicalmente el capitalismo por otra forma histórica de sociedad.

Es por lo anterior que se han complejizado los abordajes que relacionan la política, la subjetividad y el trabajo, más aún cuando la acción sindical ha presentado una pérdida considerable de influencia política[3], poder estructural y protagonismo en la conflictividad social durante los últimos 40 años. Si bien es posible identificar ciclos huelguísticos que auguran una esperanzadora, pero aún incipiente, recomposición de un sindicalismo de tipo mo-

1 Artículo elaborado a partir de la tesis de pregrado "*Precarización laboral y revuelta urbana. La revuelta de octubre del 2019 según la perspectiva de trabajadores precarizados en la región metropolitana*".

2 Sociólogo, Universidad Academia de Humanismo Cristiano, ybazaesa@gmail.com.

3 Dasten Julián Vejar, Sebastián Osorio, Domingo Pérez, *Sindicalismo y revuelta popular en Chile (2019). Entre la ofensiva neoliberal y el movimiento pendular,* Santiago, Estudios del Trabajo desde el Sur, versión IV, 2022.

vimentista[4], tal como se evidencia[5] desde el 2006 en adelante con movilizaciones de subcontratados (cobre, forestal, salmoneros), la constatación de una estructura laboral corroída por diversas formas de precarización, exige un mirada que permita dar cuenta con mayor precisión y profundidad las variables que están en juego en las modalidades de incorporación de las y los trabajadores en los intrincados escenarios de la conflictividad sociopolítica.

Un avance en este sentido son las investigaciones[6] que han vinculado el papel de las y los trabajadores con los sucesos de octubre del 2019, sin embargo lo han hecho principalmente desde el rol que ha tenido el sindicalismo, relevando aspectos que permiten explicar, hasta cierto punto, la masividad, radicalidad y prolongación de la revuelta, permitiendo indagar en las nudos y tensiones anidados en la estructura laboral y su influencia en este acontecimiento sociológico que contiene indudables raíces históricas.

Queda por explorar en los horizontes emancipatorios que se abren desde las y los trabajadores con una mirada que vaya más allá del sindicato (sin negar su importancia), relevando lo que Maurizio Atzeni[7] ya ha identificado como necesidad en los enfoques actuales: visibilizar los procesos de lucha y organización de la clase trabajadora desde sus procesos reales en el actual escenario del trabajo y la conflictividad social, superando el "fetichismo sindical" que limita[8] la comprensión del fenómeno y las potencialidades de transformación de la sociedad desde las y los trabajadores.

Abordar la revuelta de octubre del 2019 desde la perspectiva de las y los

....

4 Julian Dasten Vejar, *Tendencias de un sindicalismo fracturado. Sindicalismo autoritario v/s sindicalismo movimentista,* Santiago, Actuel Marx/Intervenciones N°13, LOM Ediciones, 2012.

5 Antonio Aravena y Daniel Núñez, *El renacer de la huelga obrera,* Santiago, Ediciones Instituto Alejandro Lipschutz, 2009. Karim Campusano, Franck Gaudichaud, Sebastián Osorio, Pablo Seguel y Miguel Urrutia, *Conflictividad laboral y politización. Una aproximación a las orientaciones políticas del sindicalismo en el "neoliberalismo maduro", 1989-2015*, Nuevo Mundo Mundos Nuevos, 2017. OHL, *Informe de huelgas laborales 2016 y 2019*, Santiago, Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES) y Universidad Alberto Hurtado (UAH), 2017. CISOH, *La clase trabajadora en Chile. Experiencias actuales de lucha y organización,* Santiago, Editorial Liberación, 2014.

6 Dasten Julián Vejar, Sebastián Osorio, Domingo Pérez, *Sindicalismo y revuelta popular en Chile (2019). Entre la ofensiva neoliberal y el movimiento pendular,* Santiago, Estudios del Trabajo desde el Sur, versión IV, 2022. Sebastián Osorio y Diego Velásquez, *El poder sindical en el "Estallido social" chileno. La Huelga general de noviembre del 2019.* Revista española de sociología, N°31, 2022.

7 Maurizio Atzeni, *La organización de los trabajadores y el fetichismo de la forma sindical: desafíos teóricos y metodológicos,* Antagónica, Revista de investigación y crítica social, N°3, 2021, pp. 7-31.

8 Perry Anderson, *Las limitaciones y posibilidades de la acción sindical*, Habana, Revista Pensamiento Crítico N°13, 1968.

trabajadores constituye un desafío teórico y metodológico. El siguiente artículo, presenta algunos de los resultados y conclusiones de una investigación cualitativa[9] que, mediante la realización de 10 entrevistas semiestructuradas, indagó en las motivaciones y formas de incorporación a la revuelta de las y los trabajadores precarizados de la región metropolitana durante el ciclo de protestas que va del 18 de octubre al 15 de noviembre del 2019.

El diseño teórico aplicado para la selección de entrevistados implicó un abordaje desde las trayectorias laborales, permitiendo identificar las distintas experiencias derivadas de la condición precaria. A continuación, se presenta un cuadro de los elementos experienciales que componen el fenómeno de la precariedad laboral según Guy Standing[10] y Dasten Julian Vejar[11]:

Tabla 1. Componentes de la experiencia vivida por las y los trabajadores precarizados

Dimensión	Componente experiencial
Precariedad laboral	Experiencia de **inseguridad** como resultado de la desprotección laboral y social (previsión, salud, accidentes laborales, etc.).
	Experiencia de **vulnerabilidad** sobre las condiciones laborales como resultado de condiciones deficientes en seguridad, higiene, medios de trabajo, exposiciones a situación de acoso, hostigamiento, etc.
	Experiencia de **incertidumbre** sobre la continuidad laboral o percepción de la **inestabilidad** como resultado de contratos temporales, de corta duración (obra o faena) o de finalización incierta.
	Experiencia de **insuficiencia** salarial, como resultado de salarios bajos que producen agravios en la reproducción de la propia existencia como sujeto social.

Fuente: elaboración propia en según Standing y Vejar.

La diversidad de ocupaciones que está presente en la investigación da

9 Yerko Bazaes, *Precarización laboral y revuelta urbana. La revuelta de octubre del 2019 según la perspectiva de trabajadores precarizados en la región metropolitana,* Santiago, Tesis de pregrado, Universidad Academia de Humanismo Cristiano, 2022.

10 Guy Standing, *Precariado. Una carta de derechos.* Salamanca, Editorial Capitán Swing, 2014.

11 Dasten Julian Vejar, *Precariedad laboral y estrategias sindicales en el neoliberalismo: cambios en la politización del trabajo en Chile.* Revista Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad, Vol. 17, N°1, 2018.

cuenta de la transversalidad del fenómeno de la precarización laboral. Junto con ello, también permitió identificar los aspectos comunes que emergen en trabajadores precarizados desde una estructura laboral heterogénea a la hora estallar el conflicto, especialmente en el pasaje de la subordinación laboral a la insubordinación callejera.

Tabla 2. Perfil ocupacional según edad y comuna de residencia de las y los entrevistados

N°	Ocupación	Comuna residencia	Edad
1	Docente honorario en Centro de Formación Técnica	Maipú	45
2	Docente honorario en Universidad Pública	Santiago Centro	31
3	Operador de máquina en fábrica de plástico	Macul	39
4	Encargado de bodega en centro público de salud	Maipú	42
5	Coordinadora de programa de capacitación laboral en Fundación sin fines de lucro	Las Condes	33
6	Conserje en edificio comercial	San Bernardo	29
7	Profesor a tiempo parcial en colegio privado	Santiago Centro	26
8	Funcionaria pública a contrata en Ministerio de Educación	La Florida	45
9	Liquidador externo en empresa de seguros	Maipú	31
10	Psicóloga en casa de acogida para mujeres	Puente Alto	31

Fuente: Elaboración propia.

Tradición revoltosa, sedimentación de luchas callejeras e integración social precaria

Las revueltas urbanas no son un fenómeno sociológico nuevo, hunden sus raíces en nuestra historia social y dan cuenta de una tradición revoltosa

que, tanto en forma y contenido, hacen posible rastrear continuidades y cambios[12].

Particular atención se ha puesto en dos revueltas que fueron detonadas por el alza del transporte público durante el siglo XX, cuando el consenso industrializador ya comenzaba a mostrar sus primeras señales de desgaste, junto con los mecanismos de canalización de la conflictividad social, que incluía parcialmente las demandas del potente movimiento sindical chileno de aquel entonces. Cobra sentido mencionar la revuelta de agosto de 1949, conocida también como la "revuelta de la chaucha", y la revuelta de abril de 1957, ya que la anatomía de la revuelta de octubre del 2019 puede ser la clave para comprenderlas de mejor forma, y a su vez, éstas permiten plantear preguntas sobre la última.

Lo que resulta de interés es que tanto la revuelta del 1949 como la de 1957 fueron breves, es decir, no se extendieron más allá de una semana, luego de una fuerte represión llevada a cabo con el despliegue de tropas militares que ejercieron un férreo control en las calles. Respecto de la revuelta de octubre del 2019 se sostiene que es propia desintegración social que generó el neoliberalismo criollo y la deficiente legitimidad que alcanzó el consenso transicional la que explica su prolongación en el tiempo y alta disposición a la protesta callejera, y no por cuestiones exclusivamente generacionales, por su componente "juvenil" que "desconoce" lo que fue la dictadura[13].

Dicho de otra manera, el sistema de relaciones laborales diseñado en la dictadura cívico-militar, y continuado por los gobiernos de la Concertación, no solo generó una multiplicidad de experiencias de control, abuso, precariedad, subordinación y agravios derivados de la explotación laboral y el despojo de derechos sociales, sino que también las condiciones sociopolíticas para que mayores contingentes de trabajadoras y trabajadores no encontraran ningún interés para "defender" un orden social, político y económico, ya que este se les presenta ajeno y hostil en la vida cotidiana, particularmente en el mundo del trabajo.

Esto se expresa de diversas formas en los espacios laborales, donde la infraestructura es uno de ellos:

....

12 Gabriel Salazar, *La violencia política popular en las "grandes alamedas". La violencia en Chile 1947-1987*. Santiago, LOM Ediciones, 2006. Pedro Milos, *2 de abril de 1957. Historia y Memoria*, Santiago, LOM Ediciones, 2007. Viviana Bravo y Claudio Pérez (Edit.), *Huelgas, marchas y revueltas. Historias de la protesta popular en Chile, 1870-2019,* Santiago, Fondo de Cultura Económica, 2022.

13 Carlos Peña, *Pensar el malestar. La crisis de octubre y la cuestión constitucional.* Santiago, editorial Taurus, 2020. Eugenio Tironi, *El desborde. Vislumbres y aprendizajes del 18-O*. Santiago, editorial Planeta, 2020.

E10: "Recuerdo momentos en donde nos llevaban a oficinas que éramos 100 trabajadores en un piso, **oficinas hacinadas, un baño por piso para 100 personas, recuerdo que un tiempo que nos tuvieron en un edificio que no tenía comedor, teníamos que almorzar en las oficinas, quedaba toda la oficina pasada a comida**"[14].

E10: "O lugares que se te llovía, recuerdo mucho a los compañeros que atendían en el Centro de la Mujer, y **se les llovía el centro y tenían que atender mujeres en esa oficina**, reclamaban y en verdad nunca pasaba nada"[15].

Lo mismo ocurre en casos en los que las modalidades contractuales precarias habilitan prácticas laborales abusivas y angustiantes:

E2: "Siempre a honorarios y siempre con convenios por semestres, y siempre con **atraso de pagos, los primeros meses no había sueldo** (…) Había que hacer un plan de ahorro brígido, de repente **había compañeros y compañeras que ocupaban la tarjeta de crédito para vivir**"[16].

Aunque también se expresan formas de precariedad laboral en modalidades contractuales "estables":

N3: "Han bajado más del 50% de trabajadores, y se ve reflejado en los mismos puestos de trabajo porque primero que todo ya no hay asistentes, es más el operador también embala, el operador ya no es el que está solo en la máquina tiene que ir de allá para acá, hay cosas que han cambiado (…) **todos quedaron de polifuncional**"[17].

14 Entrevista N°10, psicóloga en centro de acogida para mujeres, residente en la comuna de Puente Alto, 2021.

15 Entrevista N°10, psicóloga en centro de acogida para mujeres, residente en la comuna de Puente Alto, 2021.

16 Entrevista N°2, profesor a honorarios de universidad pública, residente en la Comuna de Santiago Centro, 2021.

17 Entrevista N°3, operador de máquina en fábrica de plástico, residente en la comuna de Macul, 2021.

A su vez, las exigencias y cargas laborales que se presentan en el mundo del trabajo son percibidas cotidianamente desgastantes y desproporcionadas en relación a los salarios que se pagan:

> **N6**: "Veo que todos tenemos el mismo problema, **que estamos trabajando mucho, se nos exige mucho y se nos estaba pagando poco en comparación a las ganancias de la empresa**"[18].
>
> **N5**: "**Se están ahorrando un sueldo conmigo** porque un cargo de coordinación se paga a 900 lucas, un palo en promedio y me estaban pagando 680"[19].

El tema de las cargas/salarios, también se expresa en el agobio que involucra la merma en los tiempos de descanso y recreación, que son utilizados para terminar los "pendientes", sin que ello implique el pago de horas extras:

> **N5**: "Mi coordinadora duró súper poco porque las condiciones de trabajo no eran las mejores, entonces no tenía mucha capacidad de resolver, presupuesto bajo, **había que llevarse pega para la casa** y renunció"[20].
>
> **N5**: "**¿Quién me devuelve eso, las horas de sueño, de peleas familiares**, de perderte un montón de otros momentos, tratamientos médicos que no llegué porque no podía salir de la pega, un montón de cosas? Y te dicen: ´bueno anda a la inspección del trabajo a ver cómo te va´, y cacha que **la institucionalidad que está creada para defender tus derechos no lo hace**, entonces qué te queda, nada"[21].

Paralelamente, el ciclo de movilizaciones huelguísticas y callejeras abierto desde el 2006 en adelante, no solo reconfiguró la esfera política institucional, incorporando nuevos rostros al parlamento, sino que, más importante aún, sedimentó experiencias de lucha callejera a través de marchas, concen-

18 Entrevista N°6, conserje de edifico comercial, residente en la comuna de San Bernardo, 2021.

19 Entrevista N°5, encargada de programa de capacitación en Fundación, residente en la comuna de Las Condes, 2021.

20 Entrevista N°5, encargada de programa de capacitación en Fundación, residente en la comuna de Las Condes, 2021.

21 Entrevista N°5, encargada de programa de capacitación en Fundación, residente en la comuna de Las Condes, 2021.

traciones y protestas por derechos sociales en importantes segmentos de la población, experiencias que por cierto emergen en los relatos de las personas entrevistadas en la investigación.

> **N8**: "Participé en los movimientos contra las AFP, contra la hidroeléctrica, cuando hubo el problema con la semilla, con los movimientos de las mujeres, el primero de mayo, en muchas manifestaciones, no solo en este proceso, siempre **estuve yendo a marchas desde muy chica**"[22].
>
> **N1**: "Sí, la primera vez para la revuelta de octubre, **ahí fue la primera vez que fui a cacerolear,** pero antes a marchas"[23].

La calle, por tanto, se transforma en un escenario de experimentación y politización que allanó un compromiso que trascendió generaciones: quienes lucharon el 2006, 2011 y 2015 ya lo hacían trabajando de part-time en alguna transnacional de comida rápida, de propineros en algún supermercado, de comerciantes esporádicos, entre otros tantos trabajos de baja calificación e ingresos monetarios. Quienes complementaron estudios y trabajo, para luego quizás ingresar a la universidad mediante créditos bancarios, lo hicieron adquiriendo deudas, y finalmente, plenamente incorporados al mundo del trabajo, solo encontraron más incertidumbre, endeudamiento y humillaciones que trasciende credenciales educacionales, edad, género y etnia.

> **N5**: "**No sé si haya alguien que no haya sufrido por alguna injusticia**, no sé, tengo familiares muertos por negligencia, yo no tengo casa, no tengo previsión, o sea, no tengo ahorros en la AFP porque siempre trabajé a honorarios y no coticé nunca, ¡puedo sumar!, estoy endeudada por lo que tuve que estudiar y ahí ya tienes: salud, vivienda, educación, trabajo, ya tienes cuatro problemáticas de una y yo tengo poco porque no tengo hijos, no tengo enfermedades graves, pero a todo el mundo le hizo sentido, **¿a quién no le ha pasado?**"[24].

22 Entrevista N°8, funcionaria pública MINEDUC, residente en la comuna de La Florida, 2021.

23 Entrevista N°1, profesora de psicopedagogía en Instituto, residente en la comuna de Maipú, 2021.

24 Entrevista N°5, encargada de programa de capacitación en Fundación, residente en la comuna de Las Condes, 2021.

La toma de torniquetes, agravios compartidos y formas de incorporación a la revuelta urbana

El 7 de octubre del 2019 la iniciativa de estudiantes secundarios agregó ribetes novedosos a la ya conocida práctica de la evasión masiva. Las jornadas de protesta convocadas luego del alza de las tarifas del transporte público en la región Metropolitana pasaron de la lógica evasiva de la "turba" a una lógica de "vanguardia" en la línea de torniquetes. La actitud audaz de atrincheramiento fue acompañada de un discurso que conectaba con las injusticias y aspectos más sensibles de la población trabajadora: "'"*Tía, pase nomás, yo aguanto los palos para que usted tenga plata pa´l pan*", dijo una liceana a una mujer adulta. "*Tata, guarde platita para sus remedios, pase nomás*"[25].

Las características iniciales del escenario contencioso despertaron la simpatía en los usuarios del metro, que son principalmente trabajadores provenientes de comunas periféricas. El discurso movilizado por los estudiantes secundarios y el nuevo formato de protesta resultaron claves, ya que son los momentos creativos los que "*pueden proporcionar la chispa inicial que exponga la debilidad del régimen, y, a menudo, provocan ciclos de acción colectiva*"[26]. La adhesión de las y los trabajadores usuarios de metro a la línea de torniquetes no hizo más que afianzar una alianza que inhabilitó la capacidad de los guardias de las estaciones de metro: la evasión masiva dejó de ser asunto de un puñado de "niñas y niños".

Lo que subyace de la dinámica de adhesión a la protesta y su efecto expansivo es que la población trabajadora usuaria del Metro encontró un espacio de lucha directo y simple para expresarse y obtener un beneficio económico e inmediato con la evasión. Se abre una vía de canalización del malestar larvado que difícilmente, o de forma muy limitada, se encuentra en el espacio laboral.

> **N6**: "Cuando pasó el estallido social **me tocaba un turno de noche y veo en las noticias que está quedando la embarrada, veo a los secundarios invadiendo las estaciones de Metro** y la imagen que más me impactó a mí fue cuando lanzaron un televisor aquí en la estación Moneda o Universidad de Chile a las vías del

25 Laura Landaeta y Víctor Herrero, *La revuelta. Las semanas de octubre que estremecieron Chile*, Santiago, Editorial Planeta, 2021: 44.

26 Sidney Tarrow, *El Poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*, Madrid, Editorial Alianza, 2018: 349.

metro y explotó, yo ahí dije: **¡se viene lo que tanto soñamos!**"[27].

La estrategia comunicacional del gobierno, enfocada en la criminalización del movimiento, junto con el copamiento[28] de efectivos de Fuerzas Especiales de Carabineros en las estaciones del metro no hizo más que reforzar la solidaridad con las y los manifestantes y el acoplamiento de más organizaciones sociales y políticas. La represión se comenzó a recrudecer entre el 17 y 18 de octubre del 2019, lo cual generó el efecto expansivo característico de los ciclos de protesta y de las revueltas urbanas: "*un muerto, un herido, un arresto demasiado violento, y todo explota*"[29].

> **N5**: "Ese día se fueron todos tempranos, cerré la sede y me acuerdo que salí de la oficina y era rebelión en todos lados, no sé, yo lo vi y no me dio miedo, me sentí contenta, **fue como ¡al fin!, ¡al fin esta rabia explotó!**"[30].
>
> **E1**: "Creo que estaba de [turno de] día y **yo empecé a cachar el tema en las noticias que estaba quedando la cagadita** (…) Claro, y chuta, dijimos, **yo nunca pensé que un tiempo más iba a estar yo metido en eso** (…) Al principio era todo como: ¡oh mira esto!, ahí se empezó a ver un poquito la desunión (…) **ahí se fueron viendo los colores de las personas**"[31].

La noche del 18 de octubre del 2019 marcó el pulso y el carácter de la revuelta urbana y fue sumando adherentes a su movimiento de protesta callejera, lo que incluía también conversaciones y posicionamientos al interior de los espacios laborales, que en ocasiones eran evitadas con el fin de pasar desapercibidos:

> **N10**: "Mi jefa me llamaba, además yo era de Puente Alto, entonces yo le decía: "no tengo micro, como quieres que llegue, el

27 Entrevista N°6, conserje de edificio comercial, residente de la comuna de San Bernardo, 2021.

28 En la mañana del 18 de octubre del 2019 se desplegaron alrededor de 2.354 efectivos de Carabineros en las estaciones de metro, lo que significa que hubo aproximadamente 8 efectivos en cada estación.

29 Francois Dubet, *La experiencia sociológica,* Barcelona, Editorial GEDISA, 2011: 52.

30 Entrevista N°5, encargada de programa de capacitación en Fundación, residente en la comuna de Las Condes, 2021.

31 Entrevista N°3, operador de máquina en fábrica de plástico, residente en la comuna de Macul, 2021.

metro no existe", y así me zafé hartas semanas que no fui a trabajar, **me descontaron, pero era lo mínimo por algo de consecuencia por lo que estaba pasado**"[32].

N8: "Salía de la pega y no tenía que rendirle cuentas a nadie, pero si te toman detenida no puedes tener ni una mancha en tu hoja de vida, sino te echan y **me tenía que cuidar mucho de eso, de exponerme a eso, o que te vieran, nunca publiqué nada por ejemplo**" [33].

En algunos relatos de las personas entrevistadas se puede identificar que, aun cuando disponían de organización sindical en sus espacios laborales, primaban modalidades grupales de incorporación a la protesta que se desplegaban por fuera de los sindicatos. Los procesos de agrupamiento en torno a las manifestaciones callejeras se establecían a través de los círculos de confianza (amistades de barrio, trabajo y familiares) sin necesidad de una mediación organizativa, más que las rudimentarias coordinaciones vía cara-a-cara y a través del uso de aplicación móviles (WhatsApp e Instagram).

N10: "Mi sindicato que no es mucho de lucha, **salió a marchar**"[34].

N3: "Yo por lo general los días que iba eran los viernes por el tema de la pega, incluso a veces me iba temprano y llegaba un poquito antes, y **después me iba a la pega, me cambiaba la ropa y andaba pasado lacrimógena: "¡oye andas pasado a lacrimógena!", me decían los cabros, así de fanático**. A veces llegaba a la casa, dormía un par de horas y después me iba allá a batallar y llegaba temprano, y yo llegaba a parar el tránsito, cosas así"[35].

Los repertorios de acción colectiva en la revuelta combinaron tácticas pacíficas, disruptivas y violentas. Desde el relato de las personas entrevistadas su participación en las manifestaciones callejeras transitó en todas las tácticas,

....

32 Entrevista N°10, psicóloga en casa de acogida para mujeres, residente en la comuna de Puente Alto, 2021.

33 Entrevista N°8, funcionaria pública MINEDUC, residente en la comuna de La Florida, 2021.

34 Entrevista N°10, psicóloga en casa de acogida para mujeres, residente en la comuna de Puente Alto, 2021.

35 Entrevista N°3, operador de máquina en fábrica de plástico, residente en la comuna de Macul, 2021.

evaluándose a sí mismos, reconociendo sus capacidades físicas, psicológicas y sociales en la protesta, y asumiendo, como elementos activos, su participación en el cuadro de conflictividad sociopolítica abierto desde el 18 de octubre del 2019.

Subyace en los relatos que la complementariedad de los repertorios de movilización y protesta no supone entenderlas como excluyentes, ya que quienes optaron por participar mediante tácticas pasivas no vieron en las formas más directas de confrontación callejera un perjuicio y/o defecto del movimiento. Ya sea por desgaste, por cuidado de su propia integridad y del sustento de sus familias, quienes participaron en la revuelta desde dicho lugar, también lo hacían apoyando explícitamente la necesidad de utilizar las otras tácticas de protesta.

> **N3**: "Le dije a mi primo no, no vamos a ir a batallar, **vamos a ir a la Plaza Dignidad, nos vamos a ganar en el mono a ver las banderas mapuche flamear todo el rato,** tomando chela, tocando música, vamos a dejar la batalla y fuimos a eso, lo pasamos la raja, tomando chela, había unos mapuche y les dije déjame tocar el kultrún y quedó loco, (…) **empezaron a bailar los mapuche, como haciendo un nguillatún, está grabado y todo, lo pasé muy bacán ese día**"[36].
>
> **N2**: "Nos juntábamos a **marchar juntos y como yo era uno de los más entusiasmados en el centro yo fui encargado de seguridad en las marchas**, yo juntaba a la gente, esperaba a la gente, yo era el que **traía el bicarbonato con agua**, la leche para el gas pimienta, todo preparado en caso de que nos tiraran lacrimógena"[37].

La activación de formas de organización territorial, como lo son las asambleas y colectivos políticos, ayudó a dinamizar la revuelta descentralizando la protesta hacia las comunas periféricas, que era donde había tenido su mayor potencia en su inicio. Junto con las organizaciones sindicales, lograron establecer un soporte organizativo, difundir y levantar demandas sociales que añadían dotaban de sentido a las y los manifestantes.

36 Entrevista N°3, operador de máquina en fábrica de plástico, residente en la comuna de Macul, 2021.

37 Entrevista N°2, profesor honorario en universidad pública, comuna de Santiago Centro, 2021.

N10: "Yo empecé a participar en una asamblea territorial, que fue lo que pasó en casi todos los grupos, entonces ahí **se hizo un WhatsApp y se hacían reuniones periódicas y nos íbamos informando**"[38].

Un elemento que predominó fue la participación de trabajadores en los grupos de autodefensa, o también llamada "primera línea". Se desplegaron allí diversos roles que otorgaron densidad orgánica a la protesta callejera. En algunos casos, las y los trabajadores que utilizaron los implementos de protección personal que les entregaban en sus trabajos para usarlos en la protesta, lo que involucra un grado de preparación y disposición al aprendizaje en el contexto de revuelta urbana:

N3: "Los que llevaban las piedras a la zona fuerte, los que tiraban con la honda, por ejemplo, **yo igual tiraba las lacrimógenas porque andaba con guantes para temperatura**, como yo trabajo en base a temperatura, las lacrimógenas son calientes y yo no me quemaba las manos con esos guantes" (…) **"Te los daban en la pega, en la línea [de producción], los mandan a pedir a Alemania y son especiales para la temperatura** y con esos pescaba las lacrimógenas y era como tomar una piedra, no me pesaban nada en las manos, y las tiraba y no sé tenía algo que salían a la cresta"[39].

N5: "Había una **segunda y tercera línea que cumplían un rol de recambio, si uno no daba más se iba para atrás y lo reemplazaba otros**, esos avisaban si los pacos avanzaban o no y se generó una suerte de coordinación, entre comillas, espontánea, que con los días se fue perfeccionando; y esta segunda y tercera línea también se preocupaba de cubrir a los cabros de adelante, cuando ellos iban a hacer algo los cubría, como cuando en los enfrentamientos **te dicen yo te cubro y el otro va, una cosa así**"[40].

N10: "Tratábamos de estar presentes en la plaza, y **tratamos de cumplir roles**. Todas las semanas cambiábamos el aporte,

38 Entrevista N°10, psicóloga en casa de acogida para mujeres, residente en la comuna de Puente Alto, 2021.

39 Entrevista N°3, operador de máquina en fábrica de plástico, residente en la comuna de Macul, 2021.

40 Entrevista N°5, encargada de programa de capacitación en Fundación, residente en la comuna de Las Condes, 2021.

> entonces un viernes picábamos piedra para los cabros, el otro viernes íbamos con escudos, al otro viernes camoteábamos a los pacos, tratamos de cumplirlas todas, **tratamos de aprender**. Lo tomamos como un escenario de aprendizaje, onda el pueblo nos está dando las mansas lecciones y de repente tú te las das de que te las sabes todas y en verdad no. En los libros no sale toda esta huevá"[41].

Motivos subjetivos en la acción colectiva de las y los trabajadores precarizados

Cuando se le preguntó a las y los trabajadores entrevistados ¿qué motivó su participación en las manifestaciones callejeras?, aparecen reivindicaciones de carácter general vinculadas a derechos sociales, que en una lógica de conjunto, se pueden interpretar como una lucha contra "el modelo", con algunos énfasis en reivindicaciones particulares que, en una lógica parcial, tienen un correlato con el ciclo de movilizaciones callejeras de mayor connotación mediática y política desde el 2006 en adelante, es decir, aquellas de tipo educacional, laboral (principalmente salarios) y de seguridad social (pensiones), lo que da cuenta de la influencia que ejercen la experiencia de luchas pasadas y la calle como escenario de politización de las y los trabajadores precarizados.

> **N5**: "Por la salud, la educación, las viviendas, porque los sueldos son bajos y se trabaja mucho, porque hay unos pocos que ganan todo y el resto no ganan nada. Entonces había un cruce de reivindicaciones que hasta ese momento se trabajaban por separado, quién decidía involucrarse en una demanda, era específica, pero **aquí era todo**, era como: "loco la pensión de mi abuelo vale callampa", "mi papá trabaja caleta", "yo estoy cesante", "mi tía vive violencia intrafamiliar", o sea, era todo. **Nos están cagando por todos lados y ese cruce yo creo que fue la diferencia** de años anteriores, porque en años anteriores había peak, pero por área, hubo años de movimiento estudiantil, años de No + AFP, hubo otros de oleada feminista y acá era todo"[42].
>
> **N5**: "Me van a bajar los intereses de la deuda universitaria si

41 Entrevista N°10, psicóloga en casa de acogida para mujeres, residente en la comuna de Puente Alto, 2021.

42 Entrevista N°5, encargada de programa de capacitación en Fundación, residente en la comuna de Las Condes, 2021.

yo no debería pagar por la educación, pago mis impuestos cada vez que compro algo y **más encima me cobran por educarme, ¡porque me estoy educando para trabajar!**, no me estoy educando para mí, por placer individual, entonces no tiene sentido y está normalizado, y ellos quieren que paguemos menos, y además lo peor de todo es que si logran hacer ese reajuste lo van a hacer a través de subsidios del Estado"[43].

N10: "Las demandas que se levantaban tenían que ver con el **salario digno, la jornada laboral de las 40 horas, protección a la maternidad, derecho a la huelga**"[44].

N8: "Los **salarios son absolutamente bajos** todavía, la vida en este país en general es muy cara entonces un trabajo regular lo único que **te hace es encalillarte porque de otra forma no vas a subsistir o no vas a llegar a fin de mes**"[45].

N3: "Los cambios empezaron por la gente, lo que pasa es que cuando empezó fuerte el tema de la protesta empezaron a sacar **los temas que todos sabemos, de la AFP de los viejitos**, nosotros hoy en día lo que más vivimos en el caso de los hermanos de las poblaciones es ver a nuestros abuelos, no es solamente yo, si no que todos vemos aquí que nuestros abuelos con sus 150 lucas a veces, ayudan a la casa, tienen que comprarse los remedios, pagar las cuentas, esa plata ellos no la reciben por lo que tu ahorraste y toma aquí está anda a pasarla bien, no, **esa plata es para sobrevivir y ni para eso**, entonces dices: "eso es algo que ahora se puede cambiar"[46].

Otros motivos subjetivos que movilizaron a las y los trabajadores precarizados estuvieron vinculados a valores como la *igualdad, solidaridad y libertad,* los que emergían de su propia experiencia en el espacio de experimentación antagonista que significó la revuelta urbana de octubre del 2019. Es decir, reconocerse iguales en las reivindicaciones, reclamos y agravios que se difundían y escuchaban en las calles a través de letreros, grafitis, murales, consignas y panfletos. Los valores compartidos derivados de experiencias individuales

43 Entrevista N°5, encargada de programa de capacitación en Fundación, residente en la comuna de Las Condes, 2021.

44 Entrevista N°10, psicóloga en casa de acogida para mujeres, residente en la comuna de Puente Alto, 2021.

45 Entrevista N°8, funcionaria pública MINEDUC, residente en la comuna de La Florida, 2021.

46 Entrevista N°3, operador de máquina en fábrica de plástico, residente en la comuna de Macul, 2021.

precarias que para entonces se hicieron colectivas también se conectaban con la lucha común, con la disposición a asumir los riesgos, la voluntad de combate y la audacia que se expresó en la revuelta urbana, en el "aguante" o el "apañe" que espontánea y anónimamente se otorgaron quienes fueron protagonistas de la contienda callejera abierta desde el 18 de octubre del 2019.

> **N8**: "**Nací con la consciencia de que este país tiene una diferencia abismante entre los ricos y los pobres**, que los privilegios son solo de unos, y no eran solo palabras comunes las que escuchaba, sino que me hacía mucho sentido. Me parecía que había que estar y no podíamos quedarnos mirando desde la tele, o leyéndolas en unos años más en un libro de historia, como un anecdotario: yo tenía que estar, yo quería ser parte de ese proceso. A pesar de que mi participación fuera menor, pero **estar y hacer masa, estar ahí para decir: "¡sí, yo también soy de esa parte del país que quiere que esto se acabe, que quiere derechos, igualdad!**"[47].
>
> **N5**: "Si no trabajo no vivo, dependo de mi trabajo, no soy dueña de la producción de nada, **tengo que trabajar para poder sobrevivir,** ¡y eso es lo peor de todo!¡para poder sobrevivir! La gente no dice vivir, eso yo creo que siempre me ha motivado, y en este caso fue mucho más porque dices: **la rabia que tú tienes parece que todos la tienen**"[48].
>
> **N3**: "Yo me fui más por el tema de un cambio al país, que la gente que estaba pidiendo un cambio, estaba siendo pisoteada brígido, y esa fue la motivación para mí para luchar y decir no, si ellos **quieren un cambio por todos nosotros, todo esto es para todos nosotros**, para mi hija (…) y cuando empiezas a cachar que **es una cuestión histórica** empiezas a decir: "**yo tengo que estar en esto**", porque es un proceso que después te vas a arrepentir el resto de tu vida, ¡así me hablaba a mí mismo! Decía: ¡te vas a arrepentir el resto de tu vida si no estás ahí, es más, te vas a sentir hasta cómplice de todo lo que está pasando! Y ahí hermano me dije ¡no!, **yo no voy a ser cómplice de esto y ¡voy a batallar a estos culiaos!, ¡cara de palo!**, y a mi señora eso la pudo conte-

47 Entrevista N°8, funcionaria pública MINEDUC, residente en la comuna de La Florida, 2021.

48 Entrevista N°5, encargada de programa de capacitación en Fundación, registro realizado en la comuna de Las Condes, 2021.

ner, pero esa fue mi motivación"[49].

Palabras finales

Si bien no es posible establecer generalizaciones a toda la región Metropolitana a partir de una investigación de estas características, si se pueden esbozar algunos lineamientos que, a modo de conclusiones e hipótesis preliminares, permiten ajustar la mirada para futuras investigaciones.

Las experiencias individuales derivadas de una estructura laboral precaria son el reflejo de un modelo económico y político que configura un orden social que se les presenta ajeno y hostil, con importantes deficiencias en sus formas de integración y cohesión social. De tal manera que la precariedad laboral se rastrea desde experiencias individuales que involucran con aspectos de infraestructura del trabajo, contractuales (honorarios, tiempo parcial, entre otros), salariales y culturales. Priman percepciones de incertidumbre frente al futuro, impotencia frente a las arbitrariedades y abusos de jefaturas y gerencias, insatisfacción salarial y de asignación de cargas laborales, resignación frente a la utilidad que puedan tener institucionalidad laboral y organizaciones sindicales para revertir los maltratos e injusticias vividos. Estas experiencias se convierten en un soporte subjetivo que permite legitimar la protesta callejera, y también generan disposiciones para actuar colectivamente.

Junto con lo anterior, el ciclo de movilizaciones callejeras abiertas desde el 2006 fueron sedimentando experiencias de lucha y demandas sociales que definieron los contornos subjetivos y moldearon los repertorios de acción colectiva utilizados al momento de estallar la revuelta urbana en la región metropolitana. Así, quienes participaron en movilizaciones asumieron un compromiso inmediato frente a las jornadas de evasión masiva, y una esperanza en lo que se puede alcanzar mediante la protesta callejera, tomando un papel activo en las distintas tácticas desplegadas, y convirtiendo la revuelta en un espacio de experimentación y aprendizaje[50]. Quienes no habían tenido una participación en movilizaciones anteriores, reconocieron en la revuelta un acontecimiento histórico que reconocía los agravios que cotidianamente sufrían y compartían.

De tal manera que es posible encontrar en las y los trabajadores precarizados un sujeto difuso pero activo, que encontró en la revuelta un espacio

49 Entrevista N°3, operador de máquina en fábrica de plástico, residente en la comuna de Macul, 2021.

50 Geoffrey Pleyers, *Movimientos sociales en el siglo XXI. Perspectivas y herramientas analíticas.* Madrid, editorial Icaria, 2019.

de expresión de sus malestares y reivindicaciones, de aprendizaje y reconocimiento mutuos en la acción. Dicho de otra forma, las y los trabajadores precarizados se muestran dispuestos a "actuar como clase" en tanto comparten experiencias comunes, articulando una identidad, valores e intereses comunes estrechamente vinculados a la calle como escenario de la politización.

> **N6**: "**Es un pestañeo para la clase trabajadora que las cosas sí se pueden cambiar en la calle**, tú forma de demostrar el descontento y decir: **¡aquí estoy y no me vas a pasar a llevar de nuevo!**, es en la calle"[51].

Referencias

Aravena, A. & Núñez, D. (Eds.) (2009). El renacer de la huelga obrera: el movimiento sindical chileno en la primera década del siglo XXI. Santiago de Chile: LOM.

Bravo, V. & Pérez, C. (Edit.) (2022). Huelgas, marchas y revueltas. Historias de la protesta popular en Chile, 1870-2019. Santiago de Chile: Fondo de Cultura económica.

Campusano, K., Gaudichaud, F., Osorio, S., Seguel, P., y Urrutia M. (2017). Conflictividad laboral y politización. Una aproximación a las orientaciones políticas del sindicalismo en el "neoliberalismo maduro", 1989-2015. Nuevo Mundo Mundos Nuevos [en línea]. Recuperado de: https://doi.org/10.400/nuevomundo.70639

CISOH (2014). La clase trabajadora en Chile. Experiencias actuales de lucha y organización. Santiago de Chile: Editorial Liberación.

Dubet, F. (2022). La experiencia sociológica. Barcelona: editorial GEDISA, p. 52.

Julián, D (2012). Tendencias de un sindicalismo fracturado. Sindicalismo autoritario v/s sindicalismo movimientista. Revista *Actuel Marx* N°13. Movimientos sociales, populares y sindicales (pp. 93-115). Santiago: LOM ediciones.

Julián, D. (2018). Precariedad laboral y estrategias sindicales en el neoliberalismo: cambios en la politización del trabajo en Chile. Revista *Psicoperspectivas. Individuo y sociedad.* Vol. 17, N°1. Recuperado de: https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/947/762

Julián, D., Osorio, S. & Pérez, D. (2022). Sindicalismo y revuelta popular en

51 Entrevista N°6, conserje en edificio comercial, residente en la comuna de San Bernardo, 2021.

Chile. Entre la ofensiva neoliberal y el movimiento pendular (2019). Revista *Estudios del Trabajo desde el Sur*, versión IV (pp. 83-106). Recuperado de: http://209.177.156.169/libreria_cm/archivos/pdf_2734.pdf

Landaeta, L. & Herrero, V. (2021). La revuelta. Las semanas de octubre que estremecieron Chile. Santiago de Chile: Editorial Plantea, p. 44.

Milos, P. (2007). 2 de abril de 1957. Historia y Memoria. Santiago: LOM.

OHL (2017). Informe de huelgas laborales 2016. Santiago de Chile: Observatorio de Huelgas Laborales, del Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión social.

OHL (2020). Informe de huelgas laborales 2019. Santiago de Chile: Observatorio de Huelgas Laborales, del Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión social.

Peña, C. (2020). Pensar el malestar. La crisis de octubre y la cuestión constitucional. Santiago: Editorial Taurus.

Pleyers, G. (2019). Movimientos sociales en el siglo XXI. Perspectivas y herramientas analíticas. Barcelona: Editorial Icaria.

Salazar, G. (2006). La violencia política popular en las "grandes alamedas". La violencia en Chile 1947-1987. Santiago: LOM.

Standing, G. (2014). Precariado. Una carta de derechos. España: Editorial Capitán Swing.

Tarrow, S. (2018). El Poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política. Madrid: Editorial alianza, p. 349.

Tironi, E. (2020). El desborde. Vislumbres y aprendizajes del 18-0. Santiago: Editorial Planeta.

Negociación tecnológica: ¿pueden los/as trabajadores/as disputar la tecnología?[1]

Camila Álvarez Torres[2]
Daniel Brzovic Gaete[3]

Introducción

Existe un creciente interés por el impacto de los cambios tecnológicos en los procesos y lugares de trabajo, en las funciones operativas, en la fisonomía de los oficios y en las organizaciones sindicales[4]. Si bien es un tema abordado por distintas disciplinas dentro de un amplio debate teórico, tanto en el norte como en el sur global, escasamente se investiga cómo los sindicatos, esto es, las y los trabajadores organizados, son capaces de disputar la introducción de nuevas técnicas y artefactos. Se tiende a observarlos/as como actores/as pasivos/as y de segundo orden ante un cambio imparable e invisible que todo lo toca y que nadie puede revertir, ralentizar o frenar. Este capítulo precisamente tiene como objetivo abrir un debate que sitúa a la negociación tecnológica como un campo de observación y análisis para comprender cómo las y los trabajadores influyen en los cambios tecnológicos en sus empresas, procesos productivos e, inclusive, en la construcción de nuevas formas de subjetividad laboral.

La construcción de este capítulo no fue una tarea fácil. Ordenar los di-

1 Este capítulo ha sido financiado por la Subdirección de Capital Humano de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID): Doctorado Becas Chile/2019-Folio-72200169 y Doctorado Nacional/2020-Folio-21200784.

2 Investigadora Asociada de la Universidad Arturo Prat. PhD (c) en el Doctorado de Sociología de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB).
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-9045-0464. cami.alvarez.to@gmail.com

3 PhD (c) en el Doctorado en Estudios Americanos especialidad Estudios Sociales y Políticos de la Universidad de Santiago de Chile (USACH). ORCID: https://orcid.org/0000-0003-1422-9896. daniel.brzovic@usach.cl

4 Debra Howcroft & Jill Rubery, Labour and technology: Reflecting on a century of debate in the International Labour Review, *International Labour Review,* Centenary Issue No. 2 on Technology and Employment, 2021.

ferentes enfoques para dar cuenta de una visión global de los debates actuales sobre la materia, sistematizar las principales ideas que han emergido del sur global y aterrizar la discusión teórica en un sector específico, el portuario, ha sido un reto que esperamos se refleje en el aporte a la discusión sobre los estudios del trabajo y el cambio tecnológico que asume el libro. Sostenemos, como proposición transversal del capítulo, que, si bien el pesimismo intelectual ha ido ganado terreno en los abordajes sobre la incidencia de los/as trabajadores/as en el contexto tecnológico, la ausencia de investigaciones empíricas sobre este fenómeno podría explicar este determinismo académico. Precisamente, se advierte que las reflexiones teóricas sobre este tópico no son llevadas a la observación empírica, al estudio de caso y menos aún al análisis comparado[5]. Si esto aplica para el norte global, lo hace más aún para nuestro sur. Por este motivo, ofrecemos una mirada lo más exhaustiva posible sobre los debates teóricos y las tendencias empíricas sobre lo que hemos propuesto definir como negociación tecnológica, y nos detenemos especialmente en el caso portuario, materia de investigación de ambos/as autores/as. El cierre plantea algunas advertencias y proyecciones que se deslindan de las reflexiones desarrolladas en el texto.

Una propuesta para abordar el concepto de negociación tecnológica (NT)

Fuera de la literatura historiográfica sobre el movimiento luddita del siglo XIX[6], son muy pocas las investigaciones publicadas antes de los 1970 dedicadas a revisar las dinámicas de respuesta de las y los trabajadores respecto del cambio tecnológico. Es desde esa década que surgen las publicaciones sobre el tópico, no por casualidad inmersas en el contexto de los estados de bienestar, particularmente del norte de Europa. Uno de los temas más recurrentes fueron los *technological agreements* (acuerdos tecnológicos) entre las empresas y los representantes de trabajadores, fueran estos sindicatos o comités obreros. La conciliación capital/trabajo, sobre la base de la mediación estatal, permitía comprender la discusión de nuevas tecnologías como un ítem más de los tantos que se ponían sobre la mesa para la gestión de las empresas.

En concordancia, en la actualidad se encuentra una corriente de investigación que se enfoca en la *participación* de las y los trabajadores en la intro-

....

5 Yennef Vereycken, Monique Ramioul & Maarten Hermans, Old wine in new bottles? Revisiting employee participation in Industry 4.0, *New Technology, Work and Employment,* 36(1), 2021, 44–73.

6 Eric Hobsbawm, "The machine breakers", *Past & Present*, 1(1), febrero 1952, 57–70.

ducción de nuevos artefactos y sistemas[7]. Dicha participación puede verse desde lo individual o lo colectivo, o distinguirse si se trata de una incidencia decisiva o acotada, pero mantiene la lógica de la existencia de un espacio institucional que permite que las y los trabajadores tengan alguna palabra sobre el proceso de innovación.

Una perspectiva alternativa se posa sobre naciones o sectores económicos donde el pacto social se ha debilitado y el actor laboral colectivo se ha visto en la necesidad de articular respuestas más conflictivas frente a la ofensiva neoliberal. Allí se habla de *resistencia*, la que se define como un amplio espectro de respuestas colectivas o individuales de rechazo, elusión o incluso sabotaje al cambio tecnológico en sus puestos de trabajo y procesos productivos[8]. El uso de la categoría, no obstante, es tan amplio que puede abarcar grandes campañas de movilización lideradas por un sindicato o una coalición de ellos a nivel transnacional (como el caso portuario), así como pequeñas acciones individuales que apenas influyen en el proceso laboral, si es que lo hacen.

No parece haber una categoría unívoca para sintetizar el conjunto de acciones colectivas que articulan las y los trabajadores ante la irrupción de nuevos sistemas técnicos en sus lugares de trabajo. Frente a las condiciones institucionales que hacen posible hablar de participación, o a la heterogeneidad de acciones que implica la resistencia, nos parece que el concepto de *negociación tecnológica* sintetiza mejor la manera en que las organizaciones de trabajadores/as intentan disputar la tecnología en sus trabajos.

Mientras en habla hispana la frase "negociación tecnológica" ha sido apenas utilizada y siempre de un modo descriptivo, en habla inglesa su uso ha sido esporádico, sin instalarse como una categoría analítica robusta. Lo encontramos, por ejemplo, en los textos que revisan la "negociación" de los acuerdos tecnológicos, por lo que está subordinado a los espacios formales

7 Vereycken et al. op. cit.; Caroline Lloyd & Jonathan Payne, Food for thought: Robots, jobs and skills in food and drink processing in Norway and the UK, *New Technology, Work and Employment*, Special Issue Article, 2021, 1-19.

8 Jamie Woodcock, "Digital Labour and Workers' Organisation", en Maurizio Atzeni & Immanuel Ness, *Global Perspectives on Workers' and Labour Organizations*, Singapur, Springer, 2018; Phoebe Moore, "E(a)ffective Precarity, Control and Resistance in the Digitalised Workplace", en David Chandler & Christian Fuchs. *Digital Objects, Digital Subjects. Interdisciplinary Perspectives on Capitalism*, Labour and Politics in the Age of Big Data, London, University of Westminster Press, 2019, 125–144; Elena Shulzhenko & Jens Holmgren, Gains from resistance: rejection of a new digital technology in a healthcare sector workplace, *New Technology, Work and Employment*, 35(3), 2020, 1-22; Simon Schaupp, Cybernetic proletarianization: Spirals of devaluation and conflict in digitalized production, *Capital & Class*, 46(1), 2022, 11–31.

autorizados. Un autor que lo utiliza con más frecuencia es David Noble[9], pero sus alusiones tampoco pueden ser consideradas como un intento de proposición de una categoría.

Uno de los motivos para promover el concepto de negociación tecnológica es que integra dos aspectos relevantes del fenómeno. La primera es la reconversión de la *negociación colectiva*, reconocida en los estudios del trabajo como el principal mecanismo para la disputa de los beneficios de parte de los sindicatos, hacia el aspecto específicamente tecnológico del proceso laboral. La segunda refiere a cómo en los estudios de ciencia, tecnología y sociedad (CTS) el concepto de negociación se utiliza para caracterizar las prácticas de intercambio, desacuerdo y acuerdo que despliegan las y los actores involucrados en un sistema técnico, artefacto, máquina o infraestructura.

Por lo tanto, en términos conceptuales, la negociación tecnológica tiene la ventaja de comprender variadas iniciativas que las y los trabajadores impulsan colectivamente con el objetivo de modificar el curso de la introducción de una tecnología en el trabajo en cualquiera de sus etapas de implementación. Nos parece más precisa frente a la noción de resistencia, que incluye acciones que no implican la intención de incidir; y más pertinente que participación, en tanto la realidad de las relaciones laborales para una vasta mayoría global es de enfrentamiento y conflicto entre capital/trabajo antes que de una relación de conciliación al interior de espacios institucionalizados. Es desde esta definición que recorreremos sus diversas y múltiples manifestaciones empíricas, así como los enfoques teóricos que se utilizan para comprenderlas.

Principales abordajes teóricos sobre NT

A pesar de la abundate literatura sobre el cambio tecnológico, las dinámicas de respuesta de las y los trabajadores -sindicalizados o no- fue durante mucho tiempo un tema mayormente ausente. Durante los últimos años, sin embargo, esta ausencia ha ido desvaneciéndose ante la multiplicación de reflexiones que se preguntan sobre el rol que los agentes laborales pueden asumir ante la irrupción de nuevas técnicas, sistemas y artefactos. ¿Cómo se caracterizan las diversas aproximaciones teóricas al problema de la negociación tecnológica?

Un punto de partida se encuentra en una corriente inscrita en la tradición de las relaciones industriales, que estudia las dinámicas del trabajo

9 David Noble, Social Choice in Machine Design: The Case of Automatically Controlled Machine Tools, and a Challenge for Labor, *Politics & Society*, 8(3-4), 1978, 313-347; David Noble, *La locura de la automatización*, Barcelona, alikornio, 2001; David Noble, *Forces of Production. A Social History of Industrial Automation*, New Jersey, Transaction, 2011.

apuntando a las nociones sociológicas clásicas de integración y consenso, y por cierto bajo un talante tecnooptimista favorable a la innovación técnica y sus efectos[10]. En estas investigaciones se resalta la convergencia de intereses entre las y los empleados y las gerencias por medio de la participación individual de los primeros en la puesta en marcha de las innovaciones[11]. Sin embargo, nos parece que un enfoque que prioriza de esa manera los aspectos integradores y convergentes estrecha excesivamente la mirada, por cuanto el mundo del trabajo se ha mostrado históricamente más conflictivo de lo que estas acotadas experiencias indican. En cambio, resulta más pertinente acudir a las corrientes críticas que, aun con su heterogeneidad, tienen en común el reconocimiento del carácter agonal de la relación capital/trabajo en el capitalismo contemporáneo[12].

Como una de las corrientes predominantes en los estudios del trabajo a partir de los 1970, se ha recurrido desde un inicio a la teoría del proceso del trabajo para abordar el fenómeno del cambio tecnológico y la respuesta de las y los trabajadores[13]. En tanto su foco investigativo se coloca sobre las formas de organización de la producción al interior de una determinada fábrica, industria u organización, las innovaciones técnicas han sido estudiadas como una parte más de un conjunto de transformaciones impulsadas por el capital, bajo la premisa de incrementar la tasa de ganancia y con el objetivo de descalificar a la fuerza de trabajo en un doble sentido: reducir su control sobre la producción y aminorar su fuerza organizada.

Tras la acumulación de una serie de estudios bajo este enfoque, apareció una lectura crítica que, para efectos de la discusión sobre negociación tecnológica, se concentró en dos argumentos: un foco excesivamente trabajo-céntrico que desatiende el contexto y la apropiación de una noción tecnodeter-

....

10 Enrique De la Garza, "Introducción. El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX", en Enrique De la Garza (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, Ciudad de México, Colegio de México, FLACSO, UAM, FCE, 2000.

11 Vereycken et al., op. cit.; Gareth Murphy & Niall Cullinane, Performance management technologies and trade union responses: A case study from banking, *New Technology, Work and Employment*, 36(3), 2021, 825-306.

12 De la Garza, op. cit.

13 De la Garza, op. cit.; Pablo Seguel, "Aproximaciones al estudio del proceso de trabajo y la revitalización sindical. Un aporte teórico para la investigación empírica del sindicalismo en Chile contemporáneo", en Dasten Julián & Álvaro Galliorio, *Estudios del trabajo desde el sur. Volumen 1*, Santiago, Ariadna, 2018, 161-181; Alejandro Castillo & Nicolás Ratto, Teorías del proceso de trabajo. Una revision de su desarrollo y de las nociones de control y resistencia, *CIPSTRA*, 11, 2018; Paul Thompson & Knut Laaser, Beyond technological determinism: revitalising labour process analyses of technology, capital and labour, *Work in the Global Economy*, 1(1-2), 2021, 139-159.

minista del progreso tecnológico[14]. El resultado es la disminución o incluso la total anulación de la capacidad del actor laboral para disputar los efectos de los resultados tecnológicos.

Previstos de ambas limitaciones, las y los investigadores han expandido su mirada, sin desechar la teoría del proceso laboral, para considerar otros aspectos igualmente incidentes en el fenómeno de la negociación tecnológica. Dado el deterioro de las relaciones laborales durante las últimas décadas, se ha visto perentorio estudiar elementos relevantes como el entorno social e institucional de las empresas, en tanto las normativas, regulaciones, derechos y mecanismos de negociación colectiva incidirían fuertemente en las disputas. Pero si se trata de analizar la capacidad del movimiento obrero de disputar la irrupción tecnológica, consideramos especialmente sustantivos dos enfoques: el de los recursos de poder sindical y el sociotécnico.

Con el fin de recuperar la agencia de las y los trabajadores ante la crisis histórica del sindicalismo, el enfoque de los recursos de poder sindical pone énfasis en el conocimiento de los factores que hacen posible que un movimiento de trabajadores/as tenga éxito. Esta teoría supone comprender la "estructura antes de la acción" o de la "estrategia", es decir, las condiciones que operan detrás de las decisiones de un sindicato. En la actualidad se consideran diversos tipos de poder sindical, pero los más comúnmente usados son cuatro: asociativo, estructural, social e institucional[15]. La perspectiva actual ha sido el resultado de diversos debates sobre el ejercicio del poder de las y los trabajadores en un contexto de declive de su capacidad de negociación y representación al interior de un debate más amplio sobre la revitalización sindical.

Poner al centro del análisis a las acciones colectivas de los sindicatos, los recursos que movilizan y sus objetivos ha sido una tendencia que se ha vuelto a retomar en los estudios laborales, incluyendo el campo de la negociación tecnológica[16]. Las actuales discusiones están centradas principalmente en

....

14 Thompson y Laaser, op. cit.

15 Erik Olin Wright, Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise, *American Journal of Sociology,* 10(4), 2000, 957–1002; Beverly Silver, *Forces of Labor. Workers' Movements and Globalization since 1870*, Cambridge, Cambridge University Press, 2003; Stefan Schmalz & Klaus Dörre, *The Power Resources Approach*, Friedrich Ebert-Actual, 2018, 1–13.

16 Victoria Basualdo, Graciela Bensusán & Dasten Julián, Automation and robotization of production in Latin America: Problems and challenges for trade unions in the cases of Argentina, México, and Chile, en A. Plaw, G. Carvalho, & D. Ramírez Plascencia (eds.), *The Politics of Technology in Latin America (Vol. 1).* Data Protection, Homeland Security and the Labor Market, Routledge, 2021, 128–142; Victoria Basualdo, Hugo Dias, Mirko Herberg, Stefan Schmalz, Melisa Serrano & Kurt Vandaele, B*uilding workers' power in digital capitalism: Old and new*

comprender cómo estos/as actores/as pueden adaptarse o contrarrestar las modificaciones técnicas de su trabajo, así como negociar la recalificación y la reasignación en nuevos puestos en las empresas o fuera de ellas. Lo paradójico es que los estudios de mayor difusión e interés se han centrado en trabajadores/as que han tenido escasa experiencia institucional bajo el formato de un sindicato convencional, y que se encuentran dispersos territorialmente, han sido capaces de construir distintos recursos de poder para negociar con empresas altamente digitalizadas, inscritas en el llamado capitalismo de plataforma y la *gig economy*[17]. Esta línea de investigación ha impulsado diversas reflexiones sobre el rol que juega el formato tradicional del sindicato en un panorama alterado por las nuevas tecnologías, que ha impulsado precisamente otros tipos de organización para generar recursos de poder. El "fetichismo de la forma sindical"[18], se advierte, debería ser revisitado para abrir la reflexión sobre otros abordajes teóricos y metodológicos que nos permitan comprender el desarrollo del trabajo y su resistencia/adaptación a los nuevos tiempos.

Mientras los enfoques anteriores están inscritos al interior del campo de los estudios del trabajo, una perspectiva alternativa emerge desde los estudios CTS aplicados al mundo del trabajo. Aquí se estudian no solo los aspectos humano-institucionales antes mencionados, sino también el componente material, técnico y artefactual del trabajo, y su ineludible imbricación con las personas en cada aspecto de su existencia cotidiana, por lo que se habla de un tejido sociotécnico[19]. Desde esta premisa se busca eludir el determinismo tecnológico, que parece colarse recurrentemente en muchas investigaciones[20]. Así aparece el enfoque sociotécnico, pero, como veremos, este puede variar mucho entre las y los autores, visibilizando aspectos omitidos y también oscureciendo otros.

labour struggles, Friedrich Ebert Stiftung, Trade Unions in Transformation 4.0, Issue October 2021; Miguel Martínez, Stephen Mustchin, Stefania Marino, Debra Howcroft & Holly Smith, New technology, trade unions and the future: not quite the end of organised labour, *Revista Española de Sociología*, 30(3), 2021, 1–12.

17 Diana Menéndez, Cora Arias & Julieta Haidar, ¿Sindicalismo 4.0? La organización de trabajadores de plataformas en Argentina, *Sociología del Trabajo*, 97, 2020, 59–69.

18 Maurizio Atzeni, La organización de los trabajadores y el fetichismo de la forma sindical: desafíos teóricos y metodológicos, *Antagónica. Revista de Investigación y Crítica Social*, 3, 2021, 7–31.

19 Wanda Orlikowski, Sociomaterial Practices: Exploring Technology at Work, *Organization Studies*, 28(9), 2007, 1435–1448.

20 Noble, 1978, op. cit.; Roque Aparecido & Marcia de Paula, "Tecnología y cambio tecnológico en la sociología latinoamericana del trabajo", en De la Garza, op. cit.; Thompson y Laaser, op. cit.

Una primera tentativa ha consistido en la restitución de la agencia de trabajadores y sindicatos al demostrar su capacidad de configurar o dar forma (*shape*) a la tecnología. No obstante, estos análisis han tendido hacia un cierto determinismo social, pues los rasgos políticos de lo técnico aparecen subordinados a los intereses y acciones de los grupos sociales involucrados. Para despercudirse del sociodeterminismo, otra vertiente se ha esmerado en encontrar lo político de los artefactos en el aspecto material de cada tecnología y en las maneras en que se despliega, sus fallas, ajustes, reparaciones y mantenciones, sus circulaciones nacionales y globales, sus usos no planificados. Las investigaciones CTS sobre el trabajo, no obstante, suelen omitir al actor sindical y eludir la perspectiva antagónica de las relaciones laborales, por lo que asumen un talante neutro, descriptivo o incluso optimista.

Para superar esta brecha, es posible identificar un grupo acotado de autores/as que han propuesto que la agencia sociotécnica de las y los trabajadores está condicionada a las relaciones de poder entre Estado, capital y trabajo, por un lado, y al momento en que se produce la irrupción tecnológica, por el otro, advirtiendo que cuanto más avanzada está la implementación de una nueva tecnología, menor es el margen de incidencia[21]. Aquí lo que se defiende es un enfoque sociotécnico capaz de integrar el arsenal crítico del proceso del trabajo y los recursos de poder sindical hacia la investigación de la negociación tecnológica en el trabajo.

Tendencias en los estudios empíricos sobre NT

Además del panorama teórico que pudimos revisar sobre la negociación tecnológica, también es posible constatar la existencia de investigaciones en terreno sobre el fenómeno, pero no solo en menor volumen, sino también altamente dispersa entre distintos sectores económicos, países y regiones, y formas de organización. Es a partir de las revisiones más sistemáticas de la bibliografía especializada que podemos ponderar una relativa ausencia de evidencia empírica sobre la negociación tecnológica, lo que podría estar influyendo en la proliferación de un pesismismo intelectual ante este fenómeno. Con todo, de las investigaciones disponibles se pueden desprender algunas tendencias que planteamos a continuación.

¿Influyen los contextos laborales nacionales y las diferencias centro-periferia? Tal como reflejaba la literatura producida en los 1970, la posibilidad de participar en la transición a nuevas tecnologías productivas hoy por hoy es

21 Paul Edwards & Paulina Ramírez, When should workers embrace or resist new technology?, *New Technology, Work and Employment,* 31(2), 2016, 99-113; Shulzhenko & Holmgren, op. cit.

mucho mayor allí donde existen fuertes regulaciones a las relaciones laborales, propias de países industrializados de Europa y parcialmente Estados Unidos y Canadá. En estos lugares no solo las y los trabajadores participan en instancias formales de discusión sobre estos tópicos, sino que la experiencia también muestra favorables transiciones sociotécnicas en ámbitos como la formación y el empleo[22]. Por el contrario, para el resto de los países se observa un contexto complejo que desfavorece la negociación tecnológica, pues las organizaciones de trabajadores/as deben lidiar con normativas débiles, fuertes restricciones al ejercicio sindical y constreñidos procedimientos de negociación colectiva. Las excepciones se relacionan con rasgos particulares a cada país o a ciertos sectores, como el bancario[23].

¿La negociación tecnológica se despliega del mismo modo entre sectores económicos? La división clásica para distinguir estos sectores los separaba entre uno primario-exportador, uno secundaria de producción de bienes y manufactura y uno terciario de provisión de servicios materiales no productivos. Sin embargo, estas divisiones han venido a complejizarse, al igual que sus interacciones sociolaborales, junto con la emergencia de nuevos sectores, como el tecnológico, que suscitan transformaciones transversales. En los dos primeros sectores, que mantienen rasgos de lo que se entiende por clásico, se plantea que los conflictos sindicales ante el cambio tecnológico son de corte defensivo, concentrado en sostener las condiciones laborales y contener el desempleo, para lo cual se despliegan formas tradicionales de lucha por medio de sindicatos. En los nuevos sectores, en cambio, pese a la baja experiencia e intención de organizarse, las escasas negociaciones tecnológicas son parte de una agenda ofensiva, en tanto persiguen el reconocimiento de su condición de empleados/as y las protecciones sociales que conlleva. Su empeño se expresa por medio de organizaciones novedosas, que reflejan su fragmentación territorial y su conexión digital[24].

¿Encontramos diferencias en las negociaciones tecnológicas entre el norte y el sur global? La experiencia ya reseñada sobre los sindicatos del norte global en los 1960-1970 indicaría que sí, pero en la actualidad esta tendencia ha entrado en crisis, precisamente porque diversos sindicatos históricamente fuertes se han visto debilitados en su posición y han dejado de

22 Vereycken et al., op. cit.; Gemma Gladon, Carlos Delclòs, Martin Zamorano & Alba Molina, *Los sindicatos ante los retos tecnológicos. Dinámicas y buenas prácticas*, Programa de Innovación Abierta (PIA) - Fundación Cotec para la Innovación, Comisiones Obreras e Instituto de Sindicatos Europeos, 2019; Lloyd & Payne, op. cit.

23 Giorgio Boccardo, Automatización de la Banca Chilena: Transformación Tecnológica y Conflictos en el Trabajo, *Revista Bits de Ciencia*, 2019, 18-23; Murphy y Cullinane, op. cit.

24 Holm-Detlev Köhler, Las relaciones laborales en la economía de plataformas, *Sociología del Trabajo*, 96, 2020, 23-33; Basualdo, Dias et al., op. cit.; Menéndez et al., op. cit.

ser actores relevantes dentro de sus respectivos pactos sociales, con las transformaciones institucionales como un factor gravitante[25]. El sur global no escapa a esta tendencia, y ha sido más grave en la medida en que, a excepción de un puñado de países, en la región no hay estados garantes de derechos laborales[26]. Esta diferencia empuja a las organizaciones tradicionales y emergentes de nuestra región a apostar por formas asociativas, de representación y despliegue de conflictos más diversa.

¿Qué formas adquiere la negociación tecnológica? Escasamente se observan casos en que las y los trabajadores hayan sido capaces de interceder desde un inicio en la puesta en marcha de una nueva tecnología. Más bien se reproduce una dinámica unilateral, en tanto es el empresariado el que introduce una innovación técnica frente a la cual las y los trabajadores reaccionan usualmente en su fase final de implementación. El repertorio es muy diverso y abarca desde microrresistencias, como sabotajes a la gestión algorítmica o a la programación[27], hasta estrategias amplias y articuladas, desplegando varios recursos de poder sindical, según las capacidades y condiciones específicas de cada lucha[28]. Las pocas ocasiones en que los sindicatos son capaces de incidir en una etapa más temprana corresponden a lo que caracterizábamos como contextos proclives a la participación, aunque pueden considerarse casos que son resultado no del entorno institucional sino fruto de luchas históricas del sector, como ha sucedido para las y los estibadores (ver siguiente sección).

¿Se puede afirmar que hay una tendencia al alza de la negociación tecnológica? Algunas y algunos autores se atreven a afirmar que sí, augurando este tópico como el más relevante para el mundo laboral organizado pues revela la potencia de una conflictividad muy intensa[29]. Puede considerarse que estas son hipótesis de interesante rendimiento para impulsar futuras investigaciones, pero lo cierto es que se carece de suficientes antecedentes como para afirmarlas sin margen de dudas. De los pocos análisis de tipo estadístico disponibles[30] No es posible resaltar tendencias o relaciones sufi-

---

25 Basualdo, Dias et al., op. cit Graciela Bensusán & Daniel Cerdas-Sandí, Desarmar los corporativismos sindicales: diseños institucionales y recursos de poder en México y Brasil, *Desacatos*, N° 67, 2021, 156–179.

26 Bensusán & Cerdas-Sandí, ibídem.

27 Woodcock, op. cit.; Moore, op. cit.; Schaupp, op. cit.

28 Basualdo, Dias et al., op. cit.; Gladon et al., op. cit.; Murphy & Cullinane, op. cit.; Lloyd & Payne, op. cit.

29 Basualdo, Dias et al., op. cit.; Schaupp, op. cit.

30 Agustín Nava, Cambio tecnológico y movimiento obrero. El mapa de la conflictividad laboral vinculada a la introducción de tecnologías digitales. Argentina 2014-2018, *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, 14(18), 2021, 123-146; Rubén Lucero, La perspectiva de los

cientemente consistentes dadas las dificultades metodológicas, y más bien lo que abundan son estudios cualitativos que revelan realidades valiosas pero de las cuales aún no se puede generalizar.

Negociación tecnológica en los puertos

El debate sobre los efectos de los cambios tecnológicos en el ámbito del trabajo se ha instalado y no hay vuelta atrás, y la industria portuaria no ha estado exenta de esta mirada. Tres transformaciones han modelado el sistema portuario desde mitad del siglo XX: la introducción del container en el transporte de mercancía desde la década de 1960[31]; el acelerado e intenso intercambio mercantil producto de la globalización desde la década de los 1980[32]; y la más reciente introducción intensiva de la semiautomatización en el contexto de la denominada *revolución logística*[33]. Los puertos son los *portals of globalization*[34] y sus trabajadores/as las y los primeros en experimentar la volatilidad, rapidez e intensidad de los cambios[35]. Su estudio ha sido objeto de distintas disciplinas, pero se encuentran pocas investigaciones centradas en los actores sindicales de este sector. Esta sección aborda cómo los sindicatos portuarios han sido y pueden ser capaces de negociar la transformación tecnológica en los puertos.

Los sindicatos de la estiba siguen teniendo un gran impacto en los sistemas laborales portuarios. Si bien son un grupo laboral más dentro del complejo mundo de los puertos, se han caracterizado históricamente por ac-

---

trabajadores frente al trabajo del futuro. ¿Debate académico, debate sindical o ambos?, *Bordes Revista de Política, Derecho y Sociedad*, mayo-julio 2020.

31 Peter Cole, *Dockworker Power: Race and Activism in Durban and the San Francisco Bay Area*, University of Illinois Press, 2018.

32 Ronaldo Munck, Globalization and the Labour Movement: Challenges and Responses, *Global Labour Journal*, 1(2), 2018, 218–232.

33 Edna Bonacich & Jake Wilson, *Getting the Goods. Ports, Labor, and the Logistic Revolution*, New York, Cornell University Press, 2008; Brett Neilson & Ned Rossiter, *Logistical Worlds. Infrastructure, Software, Labour, Logistical Worlds – Moving*, Issue 2, 2017; Sandro Mezzadra & Brett Neilson, *The Politics of Operations: excavating contemporary capitalism*, Duke University Press, 2019; Jorge Budrovich, ¿Quién pone los límites en el mundo logístico portuario? Revolución logística y producción de límites a través de los trabajadores portuarios de Valparaíso, *Izquierdas,* 49, 2020, 3261–3285.

34 Matthias Middell & Katja Naumann, Global history and the spatial turn: From the impact of area studies to the study of critical junctures of globalization, *Journal of Global History,* 5(1), 2010, 149-170.

35 Peter Turnbull & Victoria Wass, Defending dock workers - Globalization and labor relations in the World's Ports. *Industrial Relations,* 46(3), 2007, 582–612.

ciones disruptivas, que responden a una trayectoria organizacional que les ha permitido utilizar su posición estructural y estratégica en la cadena de logística[36]. Una pincelada de estos atributos puede desprenderse de investigaciones abocadas a distintas partes del mundo y en diferentes momentos históricos.

En Europa, Peter Turnbull analizó las estrategias sindicales de la estiba frente al llamado "paquete de puertos" propuesto por la Directiva en el Parlamento Europeo en 2001. Como respuesta la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF) declaró la "guerra" hacia la Directiva y, tras dos años de lucha, la derrota de este paquete de reformas -que se proponía liberalizar los puertos europeos- en noviembre de 2003 fue una gran victoria del movimiento laboral[37]. Para Turnbull, dos estrategias clave fueron la internacionalización, como nueva política de escala forjada por la globalización, basada en una articulación sindical más efectiva entre el lugar de trabajo, las organizaciones nacionales y las internacionales, con actividades que los conectaron con la cooperación transnacional; y la presión ejercida a nivel institucional a diversos actores políticos del Parlamento, quienes, finalmente, votaron en contra de la propuesta. Esta investigación da luces de cómo los estibadores pueden articularse a nivel supranacional y obtener una respuesta victoriosa.

En Estados Unidos existe una historia de negociación tecnológica potente que repercute hasta hoy, pues los sindicatos ILA e ILWU, de las costas atlántica y pacífica, respectivamente, cerraron las primeras negociaciones entre estibadores, empresas y agencias estatales en torno a la mecanización del puerto, acuerdos que se valoran como hitos históricos en dicho país[38]. En 1960 el ILWU preparó, negoció y firmó —no sin divisiones internas— el Mechanization and Modernization Agreement (M&M), considerado el primer acuerdo del mundo sobre automatización marítima entre un sindicato y empleadores. Este incluyó una serie de protecciones al empleo y el salario, así como la participación en instancias de decisión sobre la implementación tecnológica, pero cediendo a la larga el control que ejercían en la estiba[39]. ILA

36 Peter Turnbull & David Sapsford, Hitting the bricks: An international comparative study of conflict on the waterfront, *Industrial Relations*, 40(2), 2001, 231–257.

37 Peter Turnbull, *Social dialogue in the process of structural adjustment and private sector participation in ports: A practical guidance manual,* International Labour Office, Geneva, 2006.

38 Andrew Herod, Labor's spatial praxis and the geography of contract bargaining in the US east coast longshore industry, 1953-89, *Political Geography*, 16(2), 1997, 145-169; Peter Cole, *Dockworker Power Race and Activism in Durban and the San Francisco Bay Area*, Urbana, University of Illinois Press, 2018; Peter Olney, "Beyond the Waterfront: Maintaining and Expanding Worker Power in the Maritime Supply Chain", en Jake Alimahomed-Wilson & Immanuel Ness (eds.), *Choke Points. Logistics Worker Disrupting the Global Supply Chain*, Londres, Pluto, 2018

39 Cole, op. cit.

firmó en la misma época el primer Master Contract[40], cuya renovación -con intervalos- se ha mantenido vigente hasta hoy. De hecho, el Master Contract de 2018-2024 incorpora cláusulas que impiden la automatización total, mientras que nuevas tecnologías semiautomatizadoras se negociarán procedimentalmente por medio comités con representación sindical y académica[41].

El otro ejemplo ocurre al sur del río Bravo, en Latinoamérica. Si bien no existen ejemplos de negociaciones a escala regional como en Europa, y en general es un fenómeno muy poco estudiado[42], los estudios de Katy Fox-Hoddes alumbran el camino para comprender cómo se logran situar los estibadores en contextos institucionales altamente hostiles al trabajo organizado. Para la autora el estudio de la conflictividad sindical debe considerar como variable relevante, en países no industrializados, el papel que ejercen los Estados en las negociaciones colectivas, ya que juegan un rol tácito o explícito que permite la violencia contra los sindicatos; las explicaciones excesivamente economicistas sobre el poder estratégico son analíticamente insuficientes, por lo que se debería atender a las dimensiones asociativas y sociales[43]. Así vemos cómo, en América Latina, la institucionalidad hostil fuerza a las y los trabajadores a ejercer otros tipos de acciones, caracterizadas en gran medida por el uso de acciones directas disruptivas y la participación de actores que no forman parte del entorno laboral en la resolución de los conflictos[44].

Con estos antecedentes, se avizora que los conflictos ante nuevos cambios sociotécnicos, motorizados por la digitalización y la semiautomatización, podrían multiplicarse en el futuro[45]. La International Dockworkers Council

....

40 Herod, op. cit.; Marc Levinson, *The Box. How the Shipping Container Made the World Smaller and the World Economy Bigger*, New Jersey, Princeton University Press, 2006.

41 United States Maritime Alliance & International Longshoremen's Association – USMX-ILA, "Master Contract. Memorandun of Settlement", 2018.

42 Camila Álvarez, "Tema emergente: Una revisión de los estudios sobre sindicalismo portuario en América Latina", en CLACSO, El trabajo en América Latina. Investigaciones y perspectivas, *Boletín del Grupo de Trabajo "Trabajo, modelos productivos y actores sociales"*, N° 4, enero-junio 2020.

43 Katy Fox-Hodess, Worker power, trade union strategy, and international connections: Dockworker unionism in Colombia and Chile, *Latin American Politics and Society,* 61(3), 2019, 29–54, Katy Fox-Hodess & Camilo Santibáñez, The Social Foundations of Structural Power: Strategic Position, Worker Unity and External Alliances in the Making of the Chilean Dockworker Movement, *Global Labour Journal,* 11(3), 2020, 222-238.

44 Fox-Hodess, 2019, op. cit.; Camila Álvarez, *Reactivación del movimiento sindical portuario chileno: repertorios, alianzas y organización a partir de un estudio de caso en contexto de post terremoto del 2014*, Tesis para obtener el título de Maestría en Ciencias Políticas, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Ecuador, 2015.

45 Andrea Bottalico, Automation Processes in the Port Industry and Union Strategies:

(IDC) planteó en su último congreso internacional celebrado en la ciudad de Lisboa, durante el mes de noviembre del 2019, que la lucha contra la automatización debía ser una estrategia mundial y que es necesario plantearse acciones para retrasar su ingreso[46]. Esta postura global, aprobada en general por el pleno, evidencia una mirada crítica a los avances de la tecnología portuaria, aun considerando la diversidad de sus formas en los distintos puertos globales. La ITF, en tanto, ha abordado sistemáticamente este tema desde 2019 con el apoyo de expertos/as[47]. En sus documentos es posible encontrar una serie de preocupaciones y llamados, como el de politizar las decisiones sobre tecnología portuaria y de resistir su uso con fines antisindicales, entre otros muchos aspectos interesantes[48].

La experiencia histórica y contemporánea de los sindicatos portuarios, y las advertencias que expresan sus organizaciones transnacionales, ponen de manifiesto que la potencialidad conflictiva del sector portuario, motorizada por el cambio tecnológico, sigue viva, y debe ser un foco prioritario de atención para las y los investigadores interesados en el fenómeno de la negociación tecnológica.

Cierre

¿Pueden los/as trabajadores/as negociar la tecnología? Esta ha sido la pregunta transversal que recorre cada línea de este capítulo. A partir de la sistematización de diversos enfoques teóricos y aproximaciones empíricas hemos querido aportar al debate sobre cómo las y los trabajadores pueden negociar con sus empleadores la tecnología inscrita en los procesos productivos. Para esto hemos posicionado como idea central el concepto de negociación tecnológica, categoría de análisis que puede dar luces sobre las visiones y estrategias que los/as trabajadores/as individuales u organizados despliegan para disputar los procesos y resultados de las transiciones sociotécnicas. Los diferentes enfoques sitúan la mirada sobre diferentes aspectos: en los marcos de relaciones laborales y su capacidad de intermediación entre el capital y trabajo; en la agencia de los sindicatos que permite la participación o la confrontación sobre los cambios, y en las características sociotécnicas

The Case of Antwerp. *New Global Studies*, 16(1), 2022, 31–47.

46 Camila Álvarez, notas de campo, noviembre 2019, Lisboa.

47 World Maritime University - WMU, Transport 2040: Automation, Technology, Employment - The Future of Work, Reports, N° 58, 2019; International Transport Workers – ITF, Dockers: Draft ITF position to the challenges posed by new technology, Dockers: Draft ITF response to the challenges posed by new technology, 2019.

48 ITF, 2019, op. cit.

inscritas en los artefactos y las interacciones entre estos y las y los actores laborales. Todos estos enfoques, más allá de sus capacidades explicativas y sus vacíos, están atravesados por otro eje que hemos hecho patente: la dispar discusión entre el sur y norte global. Esta disparidad no sólo se observa en el número de investigaciones, sino también en la hegemonía que tienen las reflexiones y enfoques que emanan de los países centrales, tal como, paradójicamente, se puede observar en la bibliografía de este capítulo.

El esfuerzo plasmado en estas páginas apunta a reflexionar sobre las ausencias que observamos desde nuestro lugar geográfico y epistémico, con miras a contar con las herramientas para captar las formas "distintas" que toma la dinámica capital/trabajo en estas latitudes. Con el apartado sobre el sector portuario quisimos demostrar cómo el poder negociador de la estiba, que se sitúa en un sector altamente expuesto a la intensidad de los cambios tecnológicos, traduce y expone algunas de las posibilidades de negociar la tecnología, bajo las particularidades situadas norte/sur. De hecho, por medio de nuestras investigaciones en curso, nuevamente estamos observando los avances de los sindicatos del norte global versus la inercia de las y los estibadores del sur. Las razones para explicarlo serán abordadas en próximas publicaciones. Por lo pronto, nuestros trabajos se están vinculando con las y los propios trabajadores para avanzar en la superación de esta doble brecha académica y sindical.

Referencias

Álvarez, C. (2015). "Reactivación del movimiento sindical portuario chileno: repertorios, alianzas y organización a partir de un estudio de caso en contexto de post terremoto del 2014". Tesis para obtener el título de Maestría en Ciencias Políticas, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Ecuador.

Álvarez, Camila (2020). "Tema emergente: Una revisión de los estudios sobre sindicalismo portuario en América Latina". En CLACSO. El trabajo en América Latina. Investigaciones y perspectivas. Boletín del Grupo de Trabajo "Trabajo, modelos productivos y actores sociales", N° 4, enero-junio.

Aparecido, R. & M. de Paula (2000). "Tecnología y cambio tecnológico en la sociología latinoamericana del trabajo", en De la Garza, E. (coord.). Tratado latinoamericano de sociología del trabajo. Ciudad de México: Colegio de México, FLACSO, UAM, FCE.

Atzeni, M. (2021). La organización de los trabajadores y el fetichismo de la forma sindical: desafíos teóricos y metodológicos. *ANTAGÓNICA.*

Revista de Investigación y Crítica Social, *3*, 7–31.

Basualdo, V., Bensusán, G., & Julián, D. (2021). Automation and robotization of production in Latin America: Problems and challenges for trade unions in the cases of Argentina, México, and Chile. En A. Plaw, G. Carvalho, & D. Ramírez Plascencia (Eds.), *The Politics of Technology in Latin America (Vol. 1) Data Protection, Homeland Security and the Labor Market*. Routledge, 128–142.

Basualdo, V., Dias, H., Herberg, M., Schmalz, S., Serrano, M., & Vandaele, K. (2021). "Building workers' power in digital capitalism: Old and new labour struggles". Friedrich Ebert Stiftung, Trade Unions in Transformation 4.0, Issue October.

Bensusán, G., & Cerdas-Sandí, D. (2021). Desarmar los corporativismos sindicales: diseños institucionales y recursos de poder en México y Brasil. *Desacatos*, *67*, 156–179.

Boccardo, G. (2019). Automatización de la Banca Chilena: Transformación Tecnológica y Conflictos en el Trabajo. Revista Bits de Ciencia, 2º semestre, pp. 18-23.

Bonacich, E. & J. Wilson (2008). *Getting the Goods. Ports, Labor, and the Logistic Revolution*. New York: Cornell University Press.

Bottalico, A. (2022). Automation Processes in the Port Industry and Union Strategies: The Case of Antwerp. *New Global Studies*, *16*(1), 31–47.

Budrovich, J. (2020). ¿Quién pone los límites en el mundo logístico portuario? Revolución logística y producción de límites a través de los trabajadores portuarios de Valparaíso. *Izquierdas*, *49*, 3261–3285.

Castillo, A., & Ratto, N. (2018). Teorías del proceso de trabajo. Una revisión de su desarrollo y de las nociones de control y resistencia. CIPSTRA, N° 11.

Cole, P. (2018). *Dockworker Power: Race and Activism in Durban and the San Francisco Bay Area*. University of Illinois Press.

De la Garza, E. (2000). "Introducción. El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX", en De la Garza, E. (coord.). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. Ciudad de México: Colegio de México, FLACSO, UAM, FCE.

Edwards, P. & P. Ramírez (2016). When should workers embrace or resist new technology? New Technology, Work and Employment, Vol. 31, N° 2, pp. 99-113.

Fox-Hodess, K. (2019). Worker power, trade union strategy, and international connections: Dockworker unionism in Colombia and Chile. *Latin American Politics and Society*, *61*(3), 29–54.

Fox-Hodess, K., & Santibáñez, C. (2020). The Social Foundations of Structural Power: Strategic Position, Worker Unity and External Alliances in the Making of the Chilean Dockworker Movement. *Global Labour Journal*,

11(3).

Gladon, G., C. Delclòs, M. Zamorano & A. Molina (2019). "Los sindicatos ante los retos tecnológicos. Dinámicas y buenas prácticas". Programa de Innovación Abierta (PIA) - Fundación Cotec para la Innovación, Comisiones Obreras e Instituto de Sindicatos Europeos.

Herod, A. (1997). Labor's spatial praxis and the geography of contract bargaining in the US east coast longshore industry, 1953-89. Political Geography, Vol. 16, N° 2, pp. 145-169.

Hobsbawm, E. (1952). The machine breakers. Past & Present, 1(1), 57–70.

Howcroft, D. & J. Rubery (2021). Labour and technology: Reflecting on a century of debate in the International Labour Review. International Labour Review, Centenary Issue No. 2 on Technology and Employment.

International Transport Workers - ITF (2019). "Dockers: Draft ITF position to the challenges posed by new technology".

International Transport Workers - ITF (2019). "Dockers: Draft ITF response to the challenges posed by new technology".

Köhler, H. (2020). Las relaciones laborales en la economía de plataformas. Sociología del Trabajo, N° 96, pp. 23-33, Universidad Complutense de Madrid.

Levinson, M. (2006). The Box. How the Shipping Container Made the World Smaller and the World Economy Bigger. New Jersey: Princeton University Press.

Lucero, R. (2020). La perspectiva de los trabajadores frente al trabajo del futuro. ¿Debate académico, debate sindical o ambos? Bordes Revista de Política, Derecho y Sociedad, mayo-julio.

Lloyd, C. & J. Payne (2021). Food for thought: Robots, jobs and skills in food and drink processing in Norway and the UK. New Technology, Work and Employment, Special Issue Article, 1-19.

Martínez, M., S. Mustchin, S. Marino, D. Howcroft & H. Smith (2021). New technology, trade unions and the future: not quite the end of organised labour. *Revista Española de sociología*, *30*(3), 1–12. https://doi.org/10.22325/fes/res.2021.68

Menéndez, N. D., Arias, C. & Haidar, J. (2020). ¿Sindicalismo 4.0? La organización de trabajadores de plataformas en Argentina. Sociología del Trabajo, 97, 59–69.

Mezzadra, S., & Neilson, B. (2019). *The Politics of Operations: excavating contemporary capitalism*. Duke University Press.

Middell, M., & Naumann, K. (2010). Global history and the spatial turn: From the impact of area studies to the study of critical junctures of globalization. *Journal of Global History, 5*(1), 149-170.

Moore, P. (2019) "E(a)ffective Precarity, Control and Resistance in the Digitalised Workplace". En Chandler, D. & Christian Fuchs. Digital Objects,

Digital Subjects. Interdisciplinary Perspectives on Capitalism, Labour and Politics in the Age of Big Data. Pp. 125–144. London: University of Westminster Press.

Munck, R. (2018). Globalization and the Labour Movement: Challenges. *Global Labour Journal*, *1*(2), 218–232.

Murphy, G. & N. Cullinane (2021). Performance management technologies and trade union responses: A case study from banking. New Technology, Work and Employment, 36(3), 825-306.

Nava, A. (2021). Cambio tecnológico y movimiento obrero. El mapa de la conflictividad laboral vinculada a la introducción de tecnologías digitales. Argentina 2014-2018. Revista de Estudios Marítimos y Sociales, 14(18), 123-146.

Neilson, B., & Rossiter, N. (2017). *Logistical Worlds. Infrastructure, Software, Labour* (No. 2; Logistical Worlds – Moving, Issue 2).

Noble, D. (1978). Social Choice in Machine Design: The Case of Automatically Controlled Machine Tools, and a Challenge for Labor. Politics & Society, 8(3-4), 313-347.

Noble, D. (2001). *La locura de la automatización*. Barcelona: alikornio.

Noble, D. (2011). *Forces of Production. A Social History of Industrial Automation*. New Jersey: Transaction.

Olney, P. (2018). "Beyond the Waterfront: Maintaining and Expanding Worker Power in the Maritime Supply Chain". En Alimahomed-Wilson, Jake e Immanuel Ness (eds.). Choke Points. Logistics Worker Disrupting the Global Supply Chain. Londres: Pluto.

Orlikowski, W. (2007). Sociomaterial Practices: Exploring Technology at Work. Organization Studies, 28(9), 1435–1448.

Seguel, P. (2018). "Aproximaciones al estudio del proceso de trabajo y la revitalización sindical. Un aporte teórico para la investigación empírica del sindicalismo en Chile contemporáneo". En D. Julián & Á. Galliorio. *Estudios del trabajo desde el sur. Volumen 1*. Santiago: Ariadna, 2018, 161-181.

Schaupp, S. (2022). Cybernetic proletarianization: Spirals of devaluation and conflict in digitalized production. Capital & Class, 46(1), 11–31.

Silver, B. (2003). *Forces of Labor. Workers' Movements and Globalization since 1870*. Cambridge: Cambridge University Press.

Schmalz, S., & Dörre, K. (2018). The Power Resources Approach. Friedrich Ebert Stiftung, Actual, 1–13.

Shulzhenko, E. & J. Holmgren (2020). Gains from resistance: rejection of a new digital technology in a healthcare sector workplace. New Technology, Work and Employment, Vol. 35, N° 3, pp. 1-22.

Thompson, P. & K. Laaser (2021). Beyond technological determinism: revitalising labour process analyses of technology, capital and labour. Work in the Global Economy, 1(1-2), 139-159.

Turnbull, P. (2006). *Social dialogue in the process of structural adjustment and private sector participation in ports: A practical guidance manual*.

Turnbull, P., & Sapsford, D. (2001). Hitting the bricks: An international comparative study of conflict on the waterfront. *Industrial Relations*, *40*(2), 231–257.

Turnbull, P., & Wass, V. (2007). Defending dock workers - Globalization and labor relations in the World's Ports. *Industrial Relations*, *46*(3), 582–612.

United States Maritime Alliance & International Longshoremen's Association – USMX-ILA (2018). "Master Contract. Memorandun of Settlement".

Vereycken, Y., M. Ramioul & M. Hermans (2021). Old wine in new bottles? Revisiting employee participation in Industry 4.0. New Technology, Work and Employment, 36(1), 44–73.

Woodcock, J. (2018). "Digital Labour and Workers' Organisation". En Atzeni, Maurizio e Immanuel Ness. Global Perspectives on Workers' and Labour Organizations. Singapur: Springer.

World Maritime University - WMU (2019). "Transport 2040: Automation, Technology, Employment - The Future of Work". Reports, N° 58.

Wright, E. (2000). Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise. American Journal of Sociology, 10(4), 957–1002.

Organizaciones de deliverys en Chile y sus principales demandas[1]

Álvaro Galliorio Jorquera[2]

Introducción

El trabajo en plataformas digitales ha tenido una nutrida discusión y exposición durante los últimos años. Esta forma de trabajo mediada por algoritmos es parte de lo que se ha entendido como digitalización. Teóricamente este fenómeno se ha analizado bajo el concepto de "*gig economy*", reflejando tareas cortas, momentáneas y de condiciones irregulares[3].

Uno de los trabajos icónicos de las plataformas digitales son el reparto de alimentos solicitado a través de aplicaciones. Las empresas dedicadas a esto generan una cadena de relaciones entre empresa, proveedor, cliente y trabajador. Estas empresas también son las que crean las aplicaciones, brindando una infraestructura digital para comenzar el proceso productivo y de circulación de la mercancía. Esta última tarea es llevada a cabo por repartidores y repartidoras (de ahora también llamados *deliverys)*, quienes son los encargados de trasladar el pedido hasta donde se encuentren de los clientes[4].

A nivel mundial, estos trabajadores también tuvieron -y tienen- que enfrentar diversos nudos conflictivos con tal de mejorar si situación. Estos

....

1 Agradezco el financiamiento de CONICYT, a través del COES (Centre for Social Conflict and Cohesion Studies, CONICYT/FONDAP n°15130009) durante los años 2019-2020. Y al Proyecto FONDECYT REGULAR No. 1200990 "Precariedades del trabajo en la Macrozona sur de Chile: Intersecciones, territorios y resistencias en las regiones del Maule, Ñuble, Biobío y La Araucanía (2020 – 2023)".

2 Sociólogo. Magister en Sociología de la Universidad Alberto Hurtado. Estudiante de Magister en Estudios Coreanos de la Universidad Central. Analista Instituto de Desarrollo Local y Regional, Universidad de La Frontera (IDER-UFRO). Investigador de la Fundación GETSUR.

3 Álvaro Galliorio, *"Plataformas digitales de reparto: un acercamiento conceptual y a los principales conflictos entre trabajadores/as y empresas"*, Álvaro Galliorio y Dasten Julián (Coords.), *Estudios del trabajo desde el sur, vol. IV,* Santiago, Ariadna Ediciones, 2022, p. 107-128

4 Idem.

nudos ya fueron definidos anteriormente como "de la legalidad", "de la sobrevivencia", "del sujeto trabajador" y "de las condiciones laborales", posibilitando la visibilidad de diferentes variables relevantes. Esto enmarcaría el trabajo de los y las *deliverys* bajo una raigambre histórica de trabajos precarios[5].

Teniendo claro un panorama mundial sobre la situación de las personas repartidoras, aparece la necesidad de acercarse al caso chileno. En Chile, la principal puerta de entrada para estudiar este fenómeno ha sido a través de caracterizar a quienes trabajan en estas labores y sus condiciones laborales[6]. Este esfuerzo, realizado por investigadoras e investigadores, posibilita avanzar un paso más allá y poder enfocarse en otro tema asociado, la conformación de organizaciones colectivas.

¿Cuántas organizaciones de *deliverys* existen en Chile? ¿Cuáles son sus principales demandas? ¿De qué forma se organizan? ¿Cuáles son sus repertorios de acción sindical? ¿Están en comunicación con otras organizaciones como federaciones, confederaciones o centrales sindicales? Estas son algunas preguntas que buscarán ser respondidas por una serie de tres artículos, de los cuales este es el primero.

De lo anterior se abordarán las dos primeras preguntas enunciadas, siendo el principal objetivo de este manuscrito caracterizar las organizaciones de deliverys presentes en Chile, e identificar sus principales demandas. La información recolectada corresponde al período 2019-2022, y será organizada a través de una contextualización, para luego pasar a las principales demandas movilizadas por las organizaciones

¿Dónde se enmarcan el nacimiento de las organizaciones de repartidores en Chile?

Las organizaciones de *deliverys* y sus acciones son una expresión más de un cúmulo de experiencias dentro del movimiento sindical chileno. También son testimonio de cómo las bases estructurales e institucionales, que norman el trabajo, intentan marcar ciertos límites que muchas veces terminan siendo sobrepasados por el ejercicio sindical. Reflejo de ello ha sido el nudo "de la legalidad", en el cual se dan cuenta los debates sobre la relación laboral, la libertad sindical y el control de las tareas de las y los repartidores[7].

5 Idem.

6 Antonia Asenjo & Alberto Coddou (2021). *Economía de plataformas y transformaciones en el mundo del trabajo: el caso de los repartidores en Santiago de Chile*, OIT Cono Sur – Informe Técnico no. 17

7 Galliorio, 2022, op. cit.

Los debates anteriormente mencionados se posibilitan debido a que las relaciones laborales del siglo XXI están atravesadas por los efectos de la globalización, los cambios en las formas de trabajar y la pérdida del sentido colectivo frente al alza de las individualidades[8]. De la misma manera, también habría que incorporar a la ecuación la competitividad de los mercados y las nuevas cadenas globales de producción[9].

Chile también pasó por un largo periodo de discusión sobre esta temática, pero fueron las malas condiciones del trabajo en la pandemia quien la aceleró. Esta situación dejó al descubierto lo que ya venía siendo advertido por la Organización Internacional del Trabajo respecto la materia, esto es, que la opacidad en la relación laboral constituye una práctica que afectan los derechos de los trabajadores y no permite reconocerlos[10].

De esa forma, y siguiendo la línea de los casos como el de EEUU y Reino Unido[11], el 1 de septiembre el año 2022 entró en vigencia la Ley que intentaba solucionar y otorgar -en parte- un marco legal para el análisis de este tipo de trabajo en plataformas. Esta nueva Ley fue el resultado de uno de los cuatro proyectos presentados entre el 2019 y 2020 (tanto en la cámara de Diputadas y Diputados como en la de Senadoras y Senadores de Chile), sin embargo, para entender su surgimiento es necesario explicar los proyectos que le preceden.

a) "Sobre la modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión"

Este proyecto fue ingresado por el gobierno de Piñera el día 14 de mayo del año 2019. Si bien no es un proyecto específicamente sobre plataformas digitales, sí incluía un apartado y una visión sobre su regulación. Esto dejó claro la visión del gobierno, esto era que "los servicios prestados a través de

8 Janice Bellace, "Back to the future: workplace relations and labor law in the 21st century in the Asia Pacific context", *Asia Pacific Journal of Human Resources*, no. 56, 2018, pp. 433-449, DOI: 10.1111/1744-7941.12183

9 Graciela Bensusán, "Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones políticas del mercado de trabajo". En G. Bensusán, W. Eichhorst & J. Rodríguez, *Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones,* 2017, pp. 81 – 178, Comisión Económica para América y el Caribe (CEPAL)

10 Organización Internacional del Trabajo, *"Perspectivas sociales y el empleo en el mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo",* 2021

11 Stewart, A. & Stanford, J., "Regulating work in the gig economy: What are the options?", *The economic and Labour Relations Review*, 2017, pp. 1-18, DOI: i.org/10.1177/1035304617722461; Aslam, Y. & Woodcock, J., "A history of Uber organizing in the UK", *The South Atlantic Quarterly*, no. 119, vol. 2, 2020, pp. 412-421

éstas (las plataformas digitales de reparto) no constituyen, por regla general, relación laboral"[12].

La propuesta del gobierno jugaba a la ambigüedad. En definitiva, no proponía una regulación clara, dejando al arbitrio de los tribunales la decisión de si reconocer -o no- derechos a quienes trabajaban como *deliverys*. Este proyecto solamente había sido presentado una vez en la cámara de la comisión de Trabajo y Previsión social del Senado. Uno de los pasajes más cuestionables daba cuenta que

> "lo anterior, en la medida en que no se den los elementos propios y característicos de la subordinación y dependencia, tales como la obligación de asistencia y la existencia de una jornada de trabajo, la obligación de realizar el trabajo diario siguiendo las instrucciones del empleador y su supervigilancia directa, así como la obligación de mantenerse a disposición del mismo"[13]

b) "Que establece el contrato de los trabajadores repartidores a domicilio"

El proyecto de ley (Boletín N°12.497-13) fue ingresado por cinco senadores el día 1 de abril del año 2019. En este se proponía agregar un nuevo capítulo al segundo título del libro primero del Código del Trabajo ("De los contratos especiales"). Es así como la solución propuesta es el reconocimiento de la relación laboral por medio del contrato de trabajo, pero excluyéndolos de las jornadas de trabajo establecidas en el primero inciso del artículo 22, intentado dar la flexibilidad necesaria para realizar las funciones.

c) "Regula el contrato de los trabajadores que desarrollan labores en plataformas digitales de servicios"

Este fue uno de los proyectos que más propuso cambios a la normativa laboral. El documento (Boletín N°12.475-13), ingresado el 14 de marzo del 2019 y conocido coloquialmente como "Mi jefe es una APP", propuso una serie de elementos que buscaban establecer el reconocimiento a quienes trabajan en las plataformas digitales.

Los principales componentes que se discutieron con este proyecto fue-

12 Boletín N° 12.618-13, 2019

13 Ídem.

ron la jornada autónoma, la seguridad laboral, la transparencia en la toma de decisiones y control de la arbitrariedad, la jornada pasiva, el derecho a la sindicalización, entre otros. De esa forma, recogía gran parte de lo planteado por el proyecto *Fairwork* para establecer las bases de un trabajo justo en las plataformas digitales.

A diferencia de los otros dos proyectos, este pasó por cinco sesiones de discusión dentro de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados y Diputadas. En ellas, se recibieron a diversos actores del mundo del trabajo, entre ellos abogados laboralistas, fundaciones, asociaciones gremiales, representantes de las empresas y voceros de organizaciones de trabajadores. En la sesión del 6 de octubre del año 2020 este proyecto sería aprobado en general, pero necesitaba una discusión en particular de cada elemento propuesto. El proyecto finalmente quedó congelado en el segundo trámite constitucional.

d) "Reconoce garantías básicas a personas que prestan servicios en plataformas"

Este proyecto de ingresado por Carolina Goic, Juan Pablo Letelier, Manuel José Ossandón y David Sandoval en plena pandemia, más específicamente el día 13 de mayo del año 2020. Este parecía ser una mixtura entre el proyecto del gobierno de Piñera y el que buscaba establecer un contrato para los trabajadores de aplicaciones. Esto último se buscaba para consagrar un seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, seguro de invalidez y sobrevivencia, la remuneración por horas trabajadas, entre otros problemas.

A la tramitación de esta propuesta se le puso suma urgencia, con tal de darle celeridad a la discusión apremiados por el contexto. Finalmente, esta termina siendo aprobada y se convierte en la Ley 21.431, titulada "Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios", la cual entraría en vigencia durante septiembre del año 2022.

Finalmente se incluyó una categoría y definición para quienes prestan servicios en las plataformas digitales. En esta se les considera trabajadores independientes, pero dejando al arbitrio de la subordinación y dependencia el reconocimiento como trabajadores dependientes. A su vez, intenta regular las horas de trabajo, remuneración, acceso a seguridad social y prestaciones sociales (como salud), derechos respecto a la utilización de datos personales y el acceso a ellos por parte de las personas trabajadoras (como las calificaciones), la sindicalización, entre otras cosas.

Como fue posible observar, pese a que la institucionalidad intenta adecuarse al contexto, siempre es más lenta que los fenómenos sociales. Esto queda de manifiesto, ya que en el tiempo que se demoró la tramitación y discusión de la ley, los *deliverys* ya tenían estructuras y organizaciones que buscaban representar el sentir de las injusticias y desigualdades que debían vivir. Esto quedará más detallado en los próximos apartados.

Metodología

Entre el año 2019 y 2022 se identificaron cuatro organizaciones de trabajadoras y trabajadores de aplicaciones de reparto en Chile. Estas fueron las que mayor presencia lograron en medios nacionales y regionales, tanto por la masividad de sus convocatorias como por las estrategias consideradas al momento de enfrentar situaciones complejas. En todas se recalca que comenzaron reuniendo repartidores de alguna de las tres principales empresas de reparto (Uber Eats, Rappi o PedidosYa), pero con el paso de los meses fueron integrando trabajadores sin importar la empresa.

Los principales motivos para seleccionar estar organizaciones se debieron a que, en primer lugar, tenían basta presencia en medios de comunicación; segundo, todas las organizaciones eran activas en redes digitales, especialmente *Instagram*; y tercero, congregaban una gran cantidad de personas trabajadoras. Pese a estos motivos, también se es consciente que pueden existir sesgos asociados, entre ellos, la existencia de otras organizaciones que no tengan tanta presencia mediática, pero que sí realicen actividades de manera cotidiana sin ser públicos.

A modo general, es posible mencionar que las organizaciones escogidas estaban emplazadas en diferentes regiones del país, específicamente en las del Bio-Bío, Valparaíso, Los Lagos y Metropolitana, que la creación de cada una de ellas ronda entre el año 2018 y 2020, y que entre quienes las componían predominaban los trabajadores de Pedidos Ya y Rappi.

Para esta investigación -al enmarcarse en la corriente de los estudios cualitativos- se consideraron tres fuentes diferentes para el levantamiento de información, estas son:

a) Documentos escritos: publicaciones o "posteos" realizados por las organizaciones identificadas, específicamente en sus cuentas de *Instagram*; noticias, reportajes o columnas de opinión publicados en prensa digital; artículos científicos, capítulos de libro o reflexiones; y Actas de la Comisión de Trabajo y Previsión Social

de la Cámara de diputados y diputadas y la Cámara de senadoras y senadores de Chile[14].

b) Documentos visuales o audiovisuales: Fotografías y videos publicados por las organizaciones identificadas, específicamente en sus cuentas de *Instagram*; noticias y reportajes publicados por prensa digital y televisiva[15].

c) Entrevistas: Esta técnica aparece como complementaria a las anteriores, y se privilegió una conversación semiestructurada con aquellas personas que oficiaban de representantes, dirigentes o voceros de las organizaciones escogidas. Por problemas de contexto sanitario, solo se logró contacto con dos organizaciones. Las entrevistas fueron aplicadas a través de la plataforma digital *Zoom*[16].

Como estrategia de análisis se utilizaron matrices cualitativas, con el fin de abordar un gran volumen de información en un periodo de tiempo limitado. Estas tuvieron la función de ordenar la información según dimensiones claves previamente definidas, entregando la posibilidad extraer datos que se pudieron ordenar en un esquema temporal de situaciones y hechos[17].

La tabla número 1 resume los principales datos de las organizaciones abordadas, de esa forma, es posible visualizar el nombre con el cual se identificará cada una, la región donde se desempeñan, la cantidad de publicaciones en *Instagram* que tenían hasta la fecha de la investigación y la empresa predominante según los de trabajadores que la componía.

Tabla 1. Organizaciones estudiadas y sus características

Nombre de la organización	Región	Año de la primera publicación	Cantidad de publicaciones (2019-2021)	Empresa predominante
MET_01	Metropolitana	Abril 2020	524	Pedidos Ya! / Rappi
BB_01	Bío-Bío	Junio 2019	109	Pedidos Ya!
LL_01	Los Lagos	Octubre 2020	43	Pedidos Ya!
VAL_01	Valparaíso	Junio 2020	57	Pedidos YA!

Fuente. Elaboración propia en base a la recopilación de datos

14 Miguel Valles, *Técnicas cualitativas de investigación social.* Sintesis S.A., 1999

15 Ídem

16 Uwe Flick, *"Introducción a la investigación cualitativa"*, 2007, Ediciones Morata.

17 Michael Huberman & Matthew Miles, "Manejo de datos y métodos de análisis", en Denzin, N. y Y. Lincoln (eds.) *Handbook of Qualitative Research*, Londres, Sage, 1994

Organizaciones de deliverys, una breve cronología

El 1 de marzo de 2023 se cumplen cinco años desde la primera movilización visible de trabajadores y trabajadoras de plataformas de reparto de comida. Este hecho marcó un hito, sobre todo porque posicionaron la consigna "fin de los abusos", algo que sería replicado con mayor fuerza durante los acontecimientos que vendrían posteriormente, la revuelta popular del año 2019 y los primeros años de la pandemia producida por el COVID-19 (específicamente el 2020 y el 2021).

En esa ocasión, quienes encabezaron esa movilización fueron deliverys de Uber Eats[18], organización que -paradójicamente- ya no estaba activa al momento de realizar la investigación. Como se mencionó anteriormente, hay organizaciones que datan del año 2018, sin embargo, no sería desproporcionado pensar que pudieron haber existido otras organizaciones que se hayan creado y disuelto durante el periodo de investigación, tal como sucedió con los repartidores de Uber Eats.

De las cuatro organizaciones identificadas es BB_01 la que surge primero, aproximadamente durante diciembre del año 2018. Desde su constitución buscaron armar una estructura mínima, siempre con la idea de ir creciendo y sumando adeptos con el paso del tiempo. Pese aquello, el vocero entrevistado comenta que la organización pasó momentos complejos, especialmente durante la revuelta popular de octubre del 2019. Se menciona que como organización intentaron hacerse partícipe de las movilizaciones que se estaban llevando a cabo en la región y el país, sin embargo, esto redujo considerablemente los miembros de la organización, especialmente por el temor a las desconexiones arbitrarias que se estaban llevando en ese momento.

Ahora bien, la principal motivación para organizarse, en este caso, era la búsqueda del reconocimiento legal de los *deliverys*, en este sentido, el entrevistado comenta que:

> "nosotros nos empezamos a organizar porque ya eran demasiados los accidentes al poco andar del inicio de las aplicaciones acá… y al suceder eso veíamos que no teníamos herramientas. Yo ya había trabajado en otros tipos de trabajo con contrato indefinido y sé lo que es tener garantizado todos los derechos sociales que vienen de un contrato laboral, entonces cachaba un poco el tema, la gente que trabaja en esto también cachaba un poco el tema pero

18 https://www.latercera.com/nacional/noticia/uber-eats-repartidores-protesta/551509/

> ahí [las empresas] nos metían el cuento de que éramos independientes, que trabaja cuando querai, cosa que es mentira al fin y al cabo" (Vocero BB_01, 22-09-2021)

La segunda en mostrarse visiblemente es MET_01, quienes decidieron organizarse colectivamente por las malas condiciones de trabajo, los cambios arbitrarios en las remuneraciones y, por sobre todo, la necesidad de contar con seguridad en las calles, tanto por el miedo a los asaltos como por la pandemia del COVID-19. Una de las primeras publicaciones posteadas por ellos mismos enumeraba sus problemáticas:

> "nosotros, en representación de 450 repartidores, nos movilizamos para presentar nuestro descontento a la empresa PedidosYa, ya que a nosotros en los últimos días nos han bajado la tarifa a casi un 50%, que quiere decir eso, que nosotros ahora tenemos que conectarnos mucho más horas para ganar menos." (MET_01, publicado el 04-2020)

De la mano con lo anterior, se reforzaba la idea de que:

> "hicimos una movilización para presentar nuestro descontento, ya que esta empresa no da ningún tipo de garantía, nosotros salimos a las calles todos los días y no se preocupan ni siquiera de darnos los insumos para la protección contra el coronavirus. Somos los que más nos exponemos, somos los que siempre estamos en la calle trabajando para poder mantener a nuestras familias, y muchos más en pandemia nos bajan la tarifa" (MET_01, publicado el 04-2020).

Algo similar sucedió con la organización LL_01, ya que estos decidieron emerger públicamente debido a los cambios que se habían realizado en las formas de calcular el ingreso de los repartidores. De esa forma, también por medio de su cuenta de *Instragam*, los trabajadores organizaciones entregaban información de, según sus palabras, cómo les robaba la aplicación de PedidosYa.

> "vamos a demostrar por este medio [cuenta de Instragram] como PedidosYa junto con sus supervisores nos han robado y nos siguen robando nuestro dinero. Denunciaremos y mostraremos

> las diferentes formas y tácticas aplicadas para robar a los repartidores por parte de la empresa. Nos unimos a la lucha nacional desde este momento, ya nos cansamos de la explotación laboral y de las continuas desmejoras en el pago de las órdenes y pedidos" (LL_01, publicado el 10-2020)

Finalmente, la experiencia del VAL_01 nace de la necesidad por construir un espacio de solidaridad entre personas repartidoras, con tal de acompañarse en momentos complejos como los asaltos, los accidentes de tránsitos o la imposibilidad de trabajar por alguno de los hechos anteriores. Debido a lo anterior, el vocero de la organización comentaba que desde mayo del año 2020 se constituyó algo más organizado y oficial, es así como decidieron formar un grupo:

> "más que nada para protegernos, entonces la idea inicial y la esencia del grupo era estar en comunicación constante, ponte tu para ir a las zonas que sabíamos que eran peligrosas íbamos acompañados, iba más de un repartidor porque sabíamos que ahí ya había pasado algo y no queríamos que volviera a pasar, el tema es que funcionó, funcionó bien, entonces, a través del grupo de whatsapp que hicimos se fueron sumando cada vez más gente, entonces todos participaban, todos comunicaban (Vocero_VAL_01, 05-10-2021).

Esto espacios significaron instancias de apoyo mutuo con quienes habían pasado malos momentos, ya sea por asaltos, enfermedades o accidentes. Es así como los integrantes de la organización buscaban sostener a los compañeros que estuvieran en una mala posición:

> "Luego para los repartidores que teníamos accidente o no sé, cualquier problema relacionado, o surgía algún robo de hecho empezábamos a hacer rifas o pequeñas cooperaciones para poder cooperar con el compañero y así como que en torno a eso se fue formando el grupo, como más de compañerismo más que con un fin o propósito político" (Vocero_VAL_01, 05-10-2021).

¿Cuáles eran las principales demandas de las organizaciones?

A lo largo del artículo ya se han ido perfilando cuales son las principales demandas de las organizaciones, sin embargo, si se quisieran caracterizar se podrían elaborar tres categorías: 1) las demandas por derechos laborales; 2) las demandas por condiciones laborales; y 3) las demandas por accidentes laborales. A continuación se revisarán cada una de ellas.

Demandas por derechos laborales

Desde sus inicios, las aplicaciones digitales de reparto han divulgado la idea de que quienes trabajan en ellas no tienen relación con jefes ni supervisores. Lo que hacen entonces es apelar a la libertad de elegir (días, horas, lugares, etc.), por lo que consigan a los trabajadores como independientes. Sin embargo, esa supuesta libertad y condición de independencia ha sido cuestionada por los trabajadores, investigadores, abogados y políticos.

Desde esta posición, se han considerado que la libertad ofrecida por las aplicaciones se da solo de manera nominal[19], ya que, en la práctica, es posible observar formas de controlar y estructurar las labores cotidianas. Esto se da, ya que las aplicaciones y las empresas que están detrás controlan 6 dimensiones claves: a) los requisitos para trabajar; b) el lugar de trabajo; c) los tiempos e ingresos; d) la dirección y evaluación; e) los riesgos; y f) el servicio brindado.

Al percatarse de esto, la organizaciones comenzaron un camino para intentar dilucidar estas formas de control, teniendo como estrategia principal la judicialización del conflicto. Esto conllevó un proceso largo y tedioso, pero que tendría un final satisfactorio el día 6 de octubre del año 2020, cuando el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción falló a favor de un trabajador de la aplicación PedidosYa, reconociendo que sí existe vínculo laboral con la empresa.

Este se define como fallo histórico, ya que abrió la puerta para que otros conflictos legales venideros fallen a favor de las trabajadoras y trabajadores. La decisión de la Jueza es la de reconocer que quienes desempeñan las labores en este tipo de trabajos son sujetos subordinados, echando por el suelo el argumento que han sostenido desde un inicio las empresas respecto a la autonomía de los repartidores.

19 Saori Shibata, *"Gig Work and the Discourse of Autonomy: Fictitious Freedom in Japan's Digital Economy"*, New Political Economy, 2019, pp. 1-18.

La decisión fue consistente, y fue ratificada por la Corte de Apelaciones de Concepción el 15 de enero del 2021[20]. Esto marcó un precedente importante para los conflictos legales que estaban y están en desarrollo. En la primera instancia, la jueza Ángela Hernández mencionó que:

> "se logró establecer que la aplicación ejercía subordinación y ejercía un control sobre estos repartidores, ya sea a través de las calificaciones, calificaciones que les permitían obtener un mejor turno, turno que tampoco podía ser modificado por estos repartidores quienes solamente estaban sometidos a lo que señalaba la aplicación, y por otro lado también se tuvo en consideración que los repartidores no podían rechazar pedidos, en el evento que estos fuesen rechazados la aplicación los bloqueaba"[21].

Demandas por condiciones laborales

Junto al marco legal, hay ciertas condiciones de trabajo que motivaron el nacimiento de las organizaciones. En Chile, pese a lo incipiente del tema, es posible reconocer -al menos- 8 artículos, reportajes o columnas de opinión entre el año 2019 y 2021 donde se entrega información que hace posible tantear las condiciones laborales de los repartidores. De esa forma, la información permite complementar lo que mencionado por las organizaciones en la sección pasada. A modo de resumen, al final de este apartado se encuentra la tabla número 3, la cual condensa toda la información recopilada en cada estudio antes enunciado.

Se presentarán las condiciones laborales a través de las dimensiones propuestas por Blanco y Julián[22] para describir el fenómeno de la precariedad, permitiendo retomar la idea de que los *deliverys* son una expresión más de los trabajos precarios. Es así como en la tabla número uno es posible identificar cada una de ellas, más su definición operativa y el indicador específico que fue utilizado. Por último, a las cinco dimensiones de base se le sumó una

20 https://www.suractual.cl/2021/01/21/corte-de-concepcion-confirma-fallo-que-acogio-demanda-por-despido-injustificado-de-repartidor-de-aplicacion/

21 https://www.biobiochile.cl/noticias/nacional/chile/2020/10/06/repartidores-celebran-inedito-fallo-contra-pedidosya-y-abren-debate-sobre-regulacion-de-apps.shtml

22 Osvaldo Blanco & Dasten Julián, "Una tipología de precariedad laboral para Chile: la precariedad como fenómeno transclasista", *Revista CEPAL*, no. 129, 2019a, pp. 99-137; Osvaldo Blanco & Dasten Julián, "La precariedad en Chile: ¿Nueva clase trabajadora o fenómeno transclasista?", en P. Vidal, *Neoliberalismo, neodesarrollismo y socialismo bolivariano: modelos de desarrollo y políticas públicas en América Latina*, 2019b, pp. 260-290, CLACSO

más, definida como "Gestión Algorítmica". Esta importante por significar parte fundamental dentro de la relación de trabajo en las labores mediadas a través de algoritmos.

Tabla 2. Definición de las dimensiones utilizadas para la descripción del trabajo en plataformas

Dimensiones	Definición operativa
(In)estabilidad	Ausencia de contrato, existencia de contratos temporales, de corta duración, de incierta finalización
(In)seguridad	Ausencia (o no) de cobertura en salud y previsión social
(In)suficiencia	Cantidad de salario/ingreso
Condiciones de trabajo	Accidentabilidad de ocupación y caracterización de los lugares de trabajo
Cronopeidad	Cantidad de horas de trabajo que se realizan semanalmente
Gestión algorítmica	Existencia de un sistema de calificaciones; Conocimiento sobre el sistema de puntajes y calificaciones por el trabajo realizado

Fuente: Elaboración propia en base a Blanco & Julián, 2019a; 2019b.
La dimensión de "gestión algorítmica" es agregada por el autor.

Respecto a la **inestabilidad**, los contratos ofrecidos por las plataformas digitales de reparto intentan no generar vínculo contractual entre la empresa y la persona trabajadora. Esto se vuelve confuso, sobre todo porque, en principio, las empresas regulan la participación, los instrumentos necesarios para realizar el trabajo y las formas de pago. Pese a lo anterior, se consideran a *deliverys* como prestadores de servicios independientes[23].

La información brindada para la dimensión de la **(in)seguridad** da cuenta de cinco tipos de prestaciones necesarias para el trabajo. De esto, el 53% de los repartidores mencionó que contaba con un seguro de salud y el 31% contaba con prestaciones en caso de accidentes laborales. Lo que más al debe se encontraban son los seguros de desempleo y de discapacidad, ya que solo un 7 y un 6% respectivamente contaban con ellos. Por último, si hablamos de pensiones, solamente un 17% de repartidores mencionaron que tenían algún tipo de plan[24].

En general, el promedio de ingresos de los países participantes en el estudio rondaba entre los 0,9 dólares americanos, hasta los 3,5 dólares americanos[25]. Para el caso específico de Chile el promedio fue de 3,4 dólares,

23 OIT, 2021, op. cit., p. 213

24 Ibid, p. 188

25 Idem

dando cuenta la dimensión de **(in)suficiencia**. De manera similar, en otro estudio se daba cuenta que los repartidores ganarían $140.000 pesos chilenos en promedio por cada semana[26].

Las **condiciones de trabajo** dieron cuenta que el 74% de los repartidores se encontraban estresados por causas relacionadas al trabajo. Entre lo que más asomaba como factor de estrés era el tráfico de la ciudad con un 52%, el riesgo a lesionarse con un 44% y la presión para conducir rápido escogida por un 43%[27]. Esto último estaría vinculado a la presión impartida por la gestión algorítmica y las calificaciones.

Ligado a lo anterior, también fue posible evidenciar la forma en que realizaban los repartos en plena pandemia[28] y las carencias de insumos básicos e infraestructura sanitaria apropiada para realizar sus funciones[29], situaciones que también se convirtieron en una de las demandas más sentidas por las organizaciones de trabajadores.

Para la dimensión sobre la **cronopeidad** la medición dio cuenta que el promedio de horas trabajadas en los países del estudio fluctuaba entre las 40 horas semanales hasta las 72 horas semanales[30]. En el caso de Chile, el promedio fue 61 horas semanales, posicionándose muy por encima de las 45 horas laborales dictadas por la ley. De manera similar al estudio de la OIT, Asenjo & Caddou identificaron que el promedio trabajado era de 62 horas[31] para los trabajadores encuestados en su estudio.

Por último, la **gestión algorítmica** está compuesta por los sistemas de calificaciones y puntuaciones que se les asignan a los trabajadores de reparto. Las plataformas se han configurado como una "caja negra"[32] indescifrable, tanto para quienes estudian el fenómeno como para quienes trabajan. No se sabe cómo operan estos sistemas de calificaciones ni cual es la configuración

26 Asenjo & Caddou, op. cit.

27 Ibid, p. 183

28 Iván Ojeda, "Repartidores de plataformas digitales y dinamicidad de la ciudad en COVID-19: ¿Precarización laboral o funcionalidad urbana?", *Planeo*, no. 20, 2020, pp. 1-19; Iván Ojeda & Fernando Campos-Medina, "Digital platform delivery guys: Extended production point in the city", *Visual Ethnography*, vol. 10, no. 1, 2021, pp. 121-130.

29 Ríos, C. & Cifuentes, L. (2020). El relato de los trabajadores de delivery que viven la pandemia sin acceso a baños ni elementos de protección, CIPER Chile, Rescatado de: https://www.ciperchile.cl/2020/04/07/el-relato-de-los-trabajadores-de-delivery-que-viven-la-pandemia-sin-acceso-a-banos-ni-elementos-de-proteccion/

30 Ibid, p. 182

31 Asenjo & Caddou, op. cit.

32 Nick Srnicek, *"Capitalismo de Plataforma. En Capitalismo de Plataformas"*, Editorial Caja Negra, Argentina, 2018, pp. 39-86

que hay detrás, pero sí se sabe que para su funcionamiento se toman en cuenta las puntuaciones y comentarios de los usuarios, el tiempo de respuesta de los trabajadores, el tiempo que se demoran en realizar el reparto, entre otras.

Estos sistemas *gamificados*[33] fuerzan a las personas trabajadoras para ir sobrepasando "etapas", consiguiendo puntajes necesarios para acceder a ciertas regalías (como bonos, mayor cantidad de pedidos o la no desactivación de la cuenta). Estos puntajes se logran a través de buenas calificaciones, la celeridad en las entregas, el buen trato a los clientes, entre otras cosas.

Al no saber cómo se gestionan estos puntajes, una parte de los repartidores (específicamente un 15%) han sufrido la desactivación de su cuenta[34]. Los puntajes también pueden verse afectados por situaciones que están fuera del alcance de las y los trabajadores, por ejemplo, problemas con los pagos o pedidos cancelados. Algo similar es posible evidenciar en otro estudio, donde es posible identificar que el 22% de los trabajadores encuestados habían sufrido la desactivación arbitraria de su cuenta[35].

Tabla 3. Condiciones laborales de las aplicaciones de reparto en Chile, según estudios publicados en el año 2019 y 2021

Documento	Dimensiones abordadas	Metodología	Resultados	Plataformas analizadas
Asenjo & Coddou, 2021	(In)estabilidad (In)seguridad (In)suficiencia Condiciones de trabajo Cronopeidad Gestión algorítmica	Caso de Chile (Santiago de Chile) Encuesta Muestra: 309 encuestas (259 repartidores de plataformas y 50 repartidores convencionales) Entrevistas: Muestra: 43 entrevistas (37 repartidores de plataformas y 6 repartidores convencionales)	**Contratos:** Sólo existencia de "términos y condiciones". El 83% estaba de acuerdo con la clasificación de trabajador por cuenta propia **Horas semanales de trabajo**: Promedio de horas para repartidores de plataformas, 62 horas **Ingreso**: Promedio semanal de ingreso: 140.000 pesos chilenos **Protección social** 50% sin sistema de salud 69,1% sin cobertura previsional **Accidentes laborales:** 30% han sufrido accidentes como choques, atropellos o caídas de la moto o bicicleta. **Sanciones:** 22% ha sufrido la desactivación de su cuenta, de los cuales 68% sintió que esa sanción fue injustificada	Delivery: Rappi, Uber Eats, PedidosYa, Cornershop

33 Ping Sun, "Your order, their labor: An exploration of algorithms and laboring on food delivery platforms in China", *Chinese Journal of Communication*, vol. 0, no. 0, 2019, pp. 1-16

34 OIT, op. cit.

35 Asenjo & Caddou, op. cit.

Fielbaum, Ruiz, Rubio, Boccardo, Tirachini & Rosales-Salas, 2021	(In)estabilidad Cronopeidad (In)suficiencia Condiciones de trabajo	Caso de Chile Encuestas *online*. Muestra total: 320 encuestados	**Contratos**: 30,8% sin contratos 55,6% contrato a honorarios **Horas semanales trabajadas**: Pre-pandemia: 37.8 Durante pandemia: 34.9 horas semanales **Ingreso por hora**: Pre-pandemia: 2770 durante pandemia: 2567 **Implementación de medidas ante la pandemia:** Uso de mascarilla, alcohol gel, protocolos de entrega)*	Aplicaciones de transporte de pasajeros (Uber, Cabify, Beat, Didi) Delivery (CornerShop, PedidosYa, UberEats, Rappi)
Ojeda, 2020	Condiciones de trabajo	Caso de Chile (Santiago de Chile) Ensayo visual	Representación de las actividades de los repartidores	Delivery: PedidosYa, Uber Eats, Rappi
Ojeda & Campos-Medina, 2021	Condiciones de trabajo	Caso de Chile (Valdivia) Ensayo visual	Representación de las actividades de los repartidores durante un día	Delivery: PedidosYa
Ríos & Cifuentes, 2020	(In)seguridad Condiciones de trabajo	Caso de Chile (Santiago de Chile) Entrevistas: 25 en total	Falta de insumos de seguridad para afrontar la pandemia Falta de infraestructura sanitaria	Delivery: Uber Eats, PedidosYa, Rappi, Cornershop
Fairwork, 2021	(In)estabilidad (In)suficiencia Condiciones de trabajo Gestión algorítmica	Caso de Chile Revisión documental Entrevista a empleadores Entrevistas a trabajadores	**Ingreso**: Más del salario mínimo, sin considerar los costos **Contratos**: "Términos y condiciones" accesibles, en todos se consideran a los trabajadores como "independientes" **Salud laboral**: No existen políticas concretas ante los riesgos de la actividad **Protocolos internos**: La mayoría de las plataformas no cuentan con canales de comunicación con sus trabajadores y tampoco con protocolos de transparencia frente a los incentivos, evaluaciones y sanciones	Aplicaciones de transporte de pasajeros (Uber, Cabify, Didi) Delivery (CornerShop, PedidosYa, UberEats, Rappi)
Gutiérrez & Atzeni, 2021	(In)suficiencia Condiciones de trabajo (In)seguridad	Caso para Chile y Argentina. Entrevistas: 50 en total (26 en Chile, 24 en Argentina) Revisión de Prensa: 123	Exposición frente a los riesgos sanitarios frente a la pandemia. Variación de los ingresos Exposición frente a asaltos y robos Emergencia de acción colectiva y	Delivery: Rappi y PedidosYa

* Se considera la información sólo de las plataformas de delivery
Fuente. Elaboración propia en base a revisión documental

Demandas por accidentes y riesgos laborales

Las cuarentenas y las medidas de restricción de movilidad durante la pandemia hicieron que los repartidores fueran considerados trabajadores esenciales. Esto sucedió, principalmente, por la labor que cumplían de transportar alimentos a las personas que no podían salir de sus casas[36]. Debido a la misma situación, los *deliverys* se convirtieron en un actor clave para el fun-

36 https://www.latercera.com/nacional/noticia/gobierno-creara-catalogo-de-bienes-esenciales-que-se-puedan-repartir-en-cuarentena/7GZOSZCDURECDG3TDPFOJIRCOE/

cionamiento de las cadenas de producción y comercialización, esfuerzo que pareciera no haber sido resguardado ni recompensado.

Según las fuentes revisadas, la situación anteriormente comentada era constantemente visibilizada, entremezclándose con los riesgos propios de la pandemia, sobre todo durante sus primeros meses. Un ejemplo de aquello es Luis, entrevistado en el reportaje de Rios & Cifuentes, quien era tajante en sus declaraciones "o muero de hambre o me muero de coronavirus"[37]. Esta frase no es antojadiza, sino que emerge en un contexto de alta desprotección frente a las complicaciones generadas por un virus que, hasta ese momento, era totalmente desconocido pero que comenzaba a dejar ver sus consecuencias con una alta cantidad de fallecidos.

Se constataba entonces, que los trabajadores y trabajadoras sentían la desprotección y el temor a los contagios. Frente a eso, las empresas generaron protocolos de entrega de utensilios, pero estas medidas no lograron cubrir la gran demanda de sus trabajadores. Las mascarillas, los alcoholes en gel y los guantes no llegaron a todos los repartidores de aplicaciones, y en muchos casos fueron ellos mismos quienes debieron cubrir esos gastos.

Rappi distribuyó mascarillas y alcohol gel, pero a una muy poca cantidad de repartidores, algo similar sucedió con PedidosYa. Por su lado, Uber Eats generó un reembolso semanal para los repartidores que hayan gastado en insumos de seguridad, pero solamente con un tope de 4000 pesos chilenos. En las tres empresas se generó un fondo de emergencia para colaborar con quienes no pudieron trabajar, pero solamente por 14 días y un tope de dinero máximo que -por día- variaba entre los 23.000 hasta los 60.000 pesos chilenos[38].

Ahora bien, pese a que los repartidores pudieron seguir trabajando, los diversos estudios revisados anteriormente dan cuenta que, de todas formas, estos sufrieron la disminución de las horas de trabajo y, por lo tanto, también de su salario semanal[39]. Sumado a eso, se observaron dificultades para el acceso al trabajo y una baja disponibilidad de este, haciendo que una gran parte de la población de repartidores abandonaran su trabajo por el temor a los contagios, restricciones de confinamiento y otros motivos[40]

Por último pero no menos importante, una decena de reportajes y no-

37 Ríos & Cifuentes, op. cit.

38 Ídem.

39 Asenjo & Caddou, op. cit.; OIT, op. cit.; Andres Fielbaum, Felipe Ruiz, Giorgio Boccardo, Alejandro Tirachini & Jorge Rosales-Salas, *"Conduciendo en la pandemia: trabajar conduciendo en transporte público, aplicaciones de pasajeros y aplicaciones de reparto en Santiago durante la pandemia COVID-19"*, 2021, pp. 1-15

40 OIT, op. cit.

ticias dejaron ver un amento explosivo de actos delictuales y accidentes de tránsito contra los *deliverys*[41], agregando dos problemáticas más que enfrentar aparte de los contagios. Dentro de este complejo escenario se vieron trabajadores baleados[42], apuñalados[43] o enfrentados directamente con asaltantes[44]. Uno de los voceros entrevistados también reparaba en esto, argumentando que:

> "estábamos en pleno contexto de COVID, de crisis sanitaria, entonces el tema del reparto se empezó a hacer cada vez más importante, donde los locales estaban cerrados, los restaurantes no podían recibir gente, entonces se masificó mucho el tema. La cuestión como en paralelo también como había cierta crisis económica y la gente estaba imposibilitada de salir a trabajar también, por otro lado, aumentaron los delitos contra deliverys, se vieron mucho en las calles, el tema es que… nos empezábamos a preocupar porque habían compañeros que los asaltaban, que los intentaban apuñalar, los amenazaban con pistolas, les quitaban las motos, las billeteras, la plata y cada vez más consecutivo" (Vocero_VAL_01, 05-10-2021).

Conclusiones

A lo largo del artículo ha sido posible responder las dos primeras preguntas planteadas en la introducción. De esa forma, se puede decir que entre el periodo 2019-2022 fue posible identificar a 4 organizaciones de trabajadores. Estas estaban ubicadas en diferentes puntos del país (específicamente en la región Metropolitana, del Bio Bío, de Valparaíso y de Los Lagos).

Si bien el tamaño de estas organizaciones no estuvo definido del todo, es posible mencionar que algunas (como Met_01 y BB_01) representaban a

41 https://www.cooperativa.cl/noticias/sociedad/salud/coronavirus/repartidores-de-apps-denuncian-aumento-de-robos-en-la-pandemia/2020-06-15/101516.html

42 https://www.biobiochile.cl/noticias/nacional/region-metropolitana/2020/06/25/tras-homicidio-repartidor-buin-trabajadores-delivery-acusan-aumento-delincuencia-rm.shtml

43 https://www.latercera.com/nacional/noticia/los-peligros-de-trabajar-en-dos-ruedas/4HKO2XIUSFEP3I3TLQZMXFOMZI/

44 https://www.chvnoticias.cl/casos-policiales/repartidores-delivery-atacados-palos-santiago_20210409/; https://www.24horas.cl/nacional/guerra-declarada-trabajadores-delivery-delincuentes-4726257; https://www.meganoticias.cl/nacional/328044-delivery-repartidores-de-comida-asaltos-robos-pandemia-mgx17.html

una gran cantidad de *deliverys*. También quedan claras las motivaciones que existieron para organizarse, las cuales estuvieron dadas -especialmente- por las malas condiciones laborales, la necesidad de reconocimiento legal como trabajadores, los accidentes laborales y el temor a los contagios por la pandemia. Sumado a lo anterior, también emergió la solidaridad como motivación para conformar agrupaciones, como es el caso de Val_01.

Lo anterior abre un espacio para la discusión teórica contemporánea, aplicada a nuevos fenómenos. En específico se vislumbran dos elementos concretos: 1) la diferenciación entre movimientos sociales versus los grupos consolidados y homogéneos como los sindicatos ¿qué definición se adapta mejor para el caso de los *deliverys*?; y 2) la discusión sobre los elementos objetivos y subjetivos que motivan la acción colectiva, es decir, la vinculación entre el proceso de trabajo y las subjetividades.

Y es que las organizaciones de repartidores y repartidoras responden a cambios en las formas de trabajar y a las estructuras del mundo del trabajo. El modelo capitalista que se encuentra en proceso de reestructuración contiene expresiones como las plataformas digitales, las cuales representan una versión actualizada de los procesos de explotación, poniendo en jaque las expresiones clásicas del sindicalismo y el movimiento de trabajadoras y trabajadores[45].

Ahora bien, tres de las cuatro organizaciones emergieron visiblemente durante el año 2020, específicamente durante la coyuntura ocurrida por la pandemia del COVID-19. Este hecho contiene dos análisis que tienen la posibilidad de complementarse: Primero, que las organizaciones dan cuenta de la necesidad que tienen los *deliverys* por visibilizar sus condiciones de trabajo; y segundo, que las organizaciones lograron visualizar un panorama político "favorable" para desplegar discursos que fueran tomados en consideración por las autoridades de turno.

Por último, las demandas de los trabajadores y trabajadores nacen desde el reconocimiento de las malas prácticas de las empresas, intentando hacerles frente a las opacidades que entregan las plataformas digitales[46]. En específico, las demandas buscan contrastar el poder que tienen las empresas, es decir, organizar, reemplazar y moldear la fuerza de trabajo a las necesidades de los mercados. Finalmente, percatarse en la reducción de sus ganancias, pero el alza en las rentabilidades de las empresas en un espacio cada vez más competitivo mayor fue clave[47].

....

45 Gil Felix, "Super-circulation: Towards a Political Economy of Platformisation", *Critical Sociology*, vol. 46, no. 7-8, 2020, pp. 1221–1232. https://doi.org/10.1177/0896920520919160

46 OIT, op. cit.

47 Maurizio Atzeni, *"Workplace Conflict. Mobilization and Solidarity in Argentina",* 2010,

Lo anterior fue la chispa que generó el nacimiento de la mayoría de las organizaciones revisadas. La constante presión por responder cada vez a más pedidos y que no se vieran reflejados en sus salarios, en las condiciones laborales y menos en la necesidad de seguridad y salud laboral, generó un sentimiento de ira o furia[48] e injusticia[49], siendo capaz de congregar sentimientos de recelo hacia el empleador.

En definitiva, el nacimiento de las organizaciones y el alza de sus demandas son una respuesta a un plano objetivo y subjetivo que deben ser considerados como elementos relacionales[50]. Esta relación es la que permite que las y los repartidores identifiquen sus propias condiciones en las que trabajan, pero, a su vez, sean capaces de internalizarlas y aprehenderlas, haciendo que la disposición a organizarse esté compuesta y motivada por diversos estímulos.

Se entrará en una discusión más profunda de esta temática en los próximos artículos. También se intentará responder las preguntas que han quedado inconclusas, como por ejemplo, las formas en cómo se organizan los deliverys, sus repertorios de acción y los vínculos que tienen con otras organizaciones.

Referencias

Álvaro Galliorio, A. (2022). "Plataformas digitales de reparto: un acercamiento conceptual y a los principales conflictos entre trabajadores/as y empresas", Álvaro Galliorio y Dasten Julián (Coords.), Estudios del trabajo desde el sur, vol. IV, p. 107-128, Santiago, Ariadna Ediciones.

Asenjo, A. & Coddou, A. (2021). Economía de plataformas y transformaciones en el mundo del trabajo: el caso de los repartidores en Santiago de Chile, OIT Cono Sur – Informe Técnico no. 17

Bellace, J. (2018). "Back to the future: workplace relations and labor law in the 21st century in the Asia Pacific context", Asia Pacific Journal of Human Resources, no. 56, pp. 433-449, DOI: 10.1111/1744-7941.12183

Palgrave Macmillan.

48 Jennifer Chun, "The affective politics of the precariat: Reconsidering alternative histories of grassroots workers organising", *Global Labour Journal*, vol. 7, no. 2, 2016, pp. 136-147

49 John Kelly, *"Rethinking industrial relations. Mobilization, Collectivism and Long Waves"*, 1998, Routledge.

50 Klaus Dörre, "Precarity and social desintegration: A relational concept", *Journal für Entwicklungspolitik*, vol. 40, no. 4, 2014, pp. 69-89

Bensusán, G. (2017). "Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones políticas del mercado de trabajo". En G. Bensusán, W. Eichhorst & J. Rodríguez, Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones, pp. 81 – 178, Comisión Económica para América y el Caribe (CEPAL)

Organización Internacional del Trabajo (2021). Perspectivas sociales y el empleo en el mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo.

Stewart, A. & Stanford, J. (2017). "Regulating work in the gig economy: What are the options?", The economic and Labour Relations Review, pp. 1-18, DOI: i.org/10.1177/1035304617722461

Aslam, Y. & Woodcock, J. (2020). "A history of Uber organizing in the UK", The South Atlantic Quarterly, no. 119, vol. 2, pp. 412-421

Valles, M. (1999). Técnicas cualitativas de investigación social. Sintesis S.A.

Flick, U. (2007). Introducción a la investigación cualitativa. Ediciones Morata.

Huberman, M. & Miles, M. (1994) "Manejo de datos y métodos de análisis", en Denzin, N. y Y. Lincoln (eds.) Handbook of Qualitative Research, Londres, Sage

Shibata, S. (2019). "Gig Work and the Discourse of Autonomy: Fictitious Freedom in Japan's Digital Economy", New Political Economy, pp. 1-18, DOI: 10.1080/13563467.2019.1613351

Blanco, O. & Julián, D. (2019a). "Una tipología de precariedad laboral para Chile: la precariedad como fenómeno transclasista", Revista CEPAL, no. 129, pp. 99-137

Blanco, O. & Julián, D. (2019b). "La precariedad en Chile: ¿Nueva clase trabajadora o fenómeno transclasista?". En P. Vidal, Neoliberalismo, neodesarrollismo y socialismo bolivariano: modelos de desarrollo y políticas públicas en América Latina, pp. 260-290, CLACSO

Ojeda, I. (2020). "Repartidores de plataformas digitales y dinamicidad de la ciudad en COVID-19: ¿Precarización laboral o funcionalidad urbana?", Planeo, no. 20, pp. 1-19

Ojeda, I. & Campos-Medina, F. (2021). "Digital platform delivery guys: Extended production point in the city", Visual Ethnography, vol. 10, no. 1, pp. 121-130

Ríos, C. & Cifuentes, L. (2020). El relato de los trabajadores de delivery que viven la pandemia sin acceso a baños ni elementos de protección, CIPER Chile, Rescatado de: https://www.ciperchile.cl/2020/04/07/el-relato-de-los-trabajadores-de-delivery-que-viven-la-pandemia-sin-acceso-a-banos-ni-elementos-de-proteccion/

Srnicek, N. (2018). Capitalismo de Plataforma. En Capitalismo de Plataformas, Editorial Caja Negra, Argentina, pp. 39-86.

Sun, P. (2019). "Your order, their labor: An exploration of algorithms and laboring on food delivery platforms in China", Chinese Journal of Communication, vol. 0, no. 0, pp. 1-16. DOI:10.1080/17544750.2019.1583676

Fielbaum, A., Ruiz, F., Boccardo, G., Tirachini, A. & Rosales-Salas, J. (2021). "Conduciendo en la pandemia: trabajar conduciendo en transporte público, aplicaciones de pasajeros y aplicaciones de reparto en Santiago durante la pandemia COVID-19", pp. 1-15, rescatado de: https://www.researchgate.net/publication/350276611_Conduciendo_en_la_pandemia_trabajar_conduciendo_en_transporte_publico_aplicaciones_de_pasajeros_y_aplicaciones_de_reparto_en_Santiago_durante_la_pandemia_COVID-19

Felix, G. (2020). "Super-circulation: Towards a Political Economy of Platformisation", Critical Sociology, vol. 46, no. 7-8, pp. 1221–1232. https://doi.org/10.1177/0896920520919160

Atzeni, M. (2010). Workplace Conflict. Mobilization and Solidarity in Argentina, Palgrave Macmillan.

Atzeni, M. (2018). "Una perspectiva marxista sobre la acción colectiva de los trabajadores", en A. Galliorio & D. Julián, Estudios del Trabajo desde el Sur, Vol. I, pp. 33-54, Editorial Ariadna

Chun, J. (2016). "The affective politics of the precariat: Reconsidering alternative histories of grassroots workers organising", Global Labour Journal, vol. 7, no. 2, pp. 136-147

John Kelly, "Rethinking industrial relations. Mobilization, Collectivism and Long Waves", 1998, Routledge.

Dörre, K. (2014). "Precarity and social desintegration: A relational concept", Journal für Entwicklungspolitik, vol. 40, no. 4, pp. 69-89

Autoras y autores

Andrés Ahumada Salvo. Licenciado en Ciencias Jurídicas por la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Profesor de Derecho, Universidad Andrés Bello. ORCID: https://orcid.org/0000-0001-7839-1126 . Sus estudios de postgrado están siendo financiados por ANID-Subdirección de Capital Humano / Magíster Nacional / 2021-22210277.

Constanza Castillo Munita. Cientista Política y Licenciada en Ciencia Política por la Universidad Católica de Temuco, Magíster en Sociología (C) por la Universidad Alberto Hurtado. Coordinadora de la Unidad de Vigilancia Tecnológica y analista del Observatorio Laboral de Atacama del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE. Correo de contacto: Constanza.castillomunita@gmail.com

Luis Méndez Lobos. Ingeniero Matemático por la Universidad de Santiago de Chile. Magíster en Ciencias Económicas por la Universidad de Santiago de Chile. Consultor senior en economía y finanzas. Exconsultor CEPAL. Correo de contacto: luis.mendezl@usach.cl

Dafne Jaime Vargas. Socióloga. Universidad de Chile. Analista del Ministerio de Desarrollo Social y Familia. Contacto: dafne.jaime@ug.uchile.cl

Jorge Ulloa Martínez. Dr en Ciencias Sociales de la Universidad de La Frontera (UFRO). Magíster en Antropología Social (FLACSO Ar). Psicólogo y Licenciado en Psicología de la Universidad de La Frontera (UFRO). Actualmente es investigador postdoctoral del Centro de Investigación de Vulnerabilidades e Informalidades Territoriales de la Universidad de Valparaíso (CINVIT UV). Correo de contacto: jorgeb.ulloa@gmail.com; ORCID: https://orcid.org/0000-0003-4938-5477.

Luis Matías Caro. Sociólogo/Lic. en Sociología, Universidad de Concepción, Chile. Correo: lcaro2016@udec.cl

Yerko Bazaes A. Sociólogo de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, UAHC. Investigador independiente: ybazaesa@gmail.com

Camila Álvarez Torres. PhD © en Sociología de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB, España). Máster en Ciencias Políticas (FLACSO, Ecuador). Licenciada en Historia (Pontificia Universidad Católica de

Valparaíso, Chile). Investigadora Asociada Universidad Arturo Prat. Becaria ANID-Becas Chile/2019-72200169. Correo: cami.alvarez.to@gmail.com.

Daniel Brzovic Gaete. Candidato a doctor en Estudios Americanos especialidad Estudios Sociales y Políticos de la Universidad de Santiago de Chile. Licenciado en Comunicación Social y periodista titulado de la Universidad de Chile. Docente jornada parcial (Escuela de Trabajo Social, UTEM) e investigador independiente. Becario ANID-PFCHA/Doctorado Nacional/2020-21200784. daniel.brzovic@usach.cl

Marco Bizama. Antropólogo y candidato a magíster en Antropología por la Universidad Católica de Temuco. Correo de contacto: mbizama2015@alu.uct.cl. Tesista Magister FONDECYT Regular N°1200990.

Arlette Navarrete Cofré. Socióloga y Magíster en Estudios y Desarrollo de la Familia en la Universidad de la Frontera. Tesista del FONDECYT Regular N°1200990, adjudicado en el concurso 2020 por el Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico. Profesional de Planificación y Seguimiento a la Gestión en Fundación Integra. correo-e: anavarrete@integra.cl

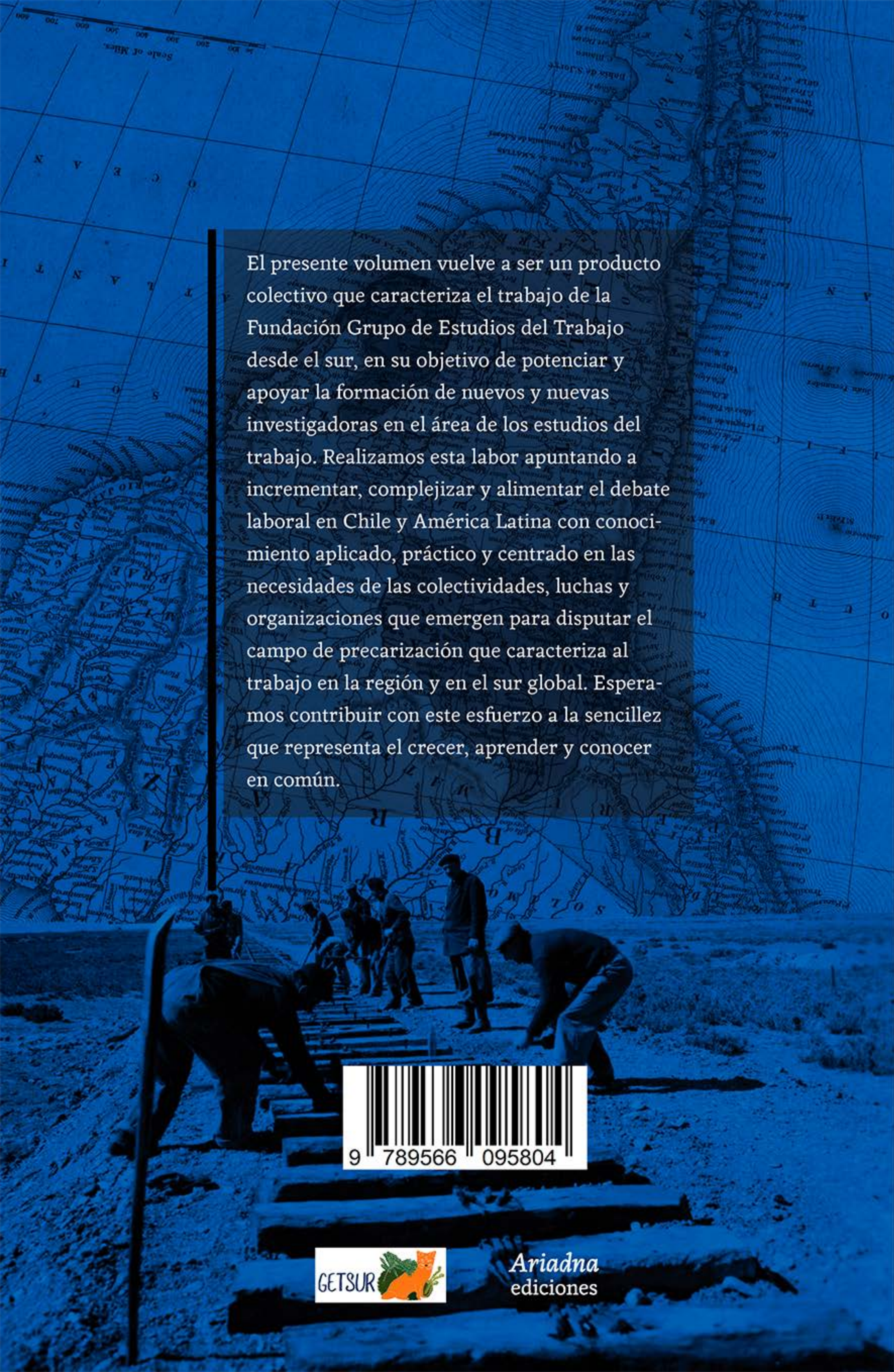
Cristián Alister Sanhueza, Doctorado en Estudios Interculturales – Facultad de Ciencias Sociales - Universidad Católica de Temuco contacto@cristianalister.com. ORCID https://orcid.org/0000-0002-7394-8439

Coordinadores

Luz Bravo Armazaval. Socióloga. Investigadora de la Fundación Grupo de Estudios del Trabajo desde el Sur (GETSUR).

Dasten Julián Vejar. Dr. en Sociología por la Friedrich Schiller Universität de Jena (Alemania). Investigador del Instituto de Historia y Ciencias Sociales de la Universidad Austral (Chile) y de Fundación Grupo de Estudios del Trabajo desde el Sur (GETSUR). Investigador adjunto de Society, Work & Politic Institute (SWOP) de la Universidad Wittwatersrand (Johannesburgo, Sudáfrica). Correo electrónico: dasten@gmail.com

Álvaro Galliorio Jorquera. Magister en Sociología por la Universidad Alberto Hurtado. Magister© en Estudios Coreanos por la Universidad Central. Sociólogo de la Universidad Católica de Temuco. Analista del Instituto de Desarrollo Local y Regional de la Universidad de la Frontera (IDER-UFRO). Investigador de la Fundación Grupo de Estudios del Trabajo desde el Sur (GETSUR).



El presente volumen vuelve a ser un producto colectivo que caracteriza el trabajo de la Fundación Grupo de Estudios del Trabajo desde el sur, en su objetivo de potenciar y apoyar la formación de nuevos y nuevas investigadoras en el área de los estudios del trabajo. Realizamos esta labor apuntando a incrementar, complejizar y alimentar el debate laboral en Chile y América Latina con conocimiento aplicado, práctico y centrado en las necesidades de las colectividades, luchas y organizaciones que emergen para disputar el campo de precarización que caracteriza al trabajo en la región y en el sur global. Esperamos contribuir con este esfuerzo a la sencillez que representa el crecer, aprender y conocer en común.

9 789566 095804

GETSUR

Ariadna ediciones